

“Procesos de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Unidad De Gestión Educativa Local de Yunguyo”

“Human resource management processes and interpersonal relations in the Yunguyo local education management unit”

Bertha Hanco Zela ^a bhancoz@unia.edu.pe

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8754-338X>

Lino Vilca Mamani ^b lvilcam@unap.edu.pe

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2309-6060>

^a Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Ucayali – Perú

^b Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Puno – Perú

Recibido Agosto/ 23/2020 • Aceptado: Setiembre /10/2020 • Publicado: Diciembre/30/2020

RESUMEN

La investigación titulada Procesos de Gestión del Talento Humano y Relaciones Interpersonales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo 2018, tuvo como objetivo determinar el grado de correlación entre los procesos de gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Yunguyo. Aplicando el diseño de investigación descriptivo correlacional, en una muestra de 75 trabajadores y utilizando la técnica de la encuesta, se pudo llegar a las siguientes conclusiones: De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.66$ y la prueba de hipótesis $T_t = 7,506$ concluimos que existe un moderado grado de correlación entre los procesos de gestión de talento humano y las relaciones interpersonales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo en el año 2018. Los procesos de gestión del talento humano en la referida UGEL se dan en nivel bueno según la opinión del 58,33% de trabajadores de la UGEL, debido a que la selección, la capacitación, la evaluación y retención de personal se da en óptimo nivel con 61,33%, 56%, 58,67% y 57,33% respectivamente (tabla 6). Las relaciones interpersonales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo se dan en nivel regular según la opinión del 54,67% de trabajadores de la UGEL en mención, debido a que las habilidades comunicativas, compromiso social y estilo de liderazgo se practican en 61,33%, 48% y 54,67% respectivamente (tabla 10).

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

Palabras Clave: Capacitación, habilidades comunicativas, gestión, proceso, relaciones interpersonales, talento humano, UGEL.

Palabras Clave:

ABSTRACT

The investigation entitled Human Resource Management Processes and Interpersonal Relations in the Yunguyo Local Education Management Unit 2018, aimed to determine the degree of correlation between the processes of human talent management and interpersonal relationships in the UGEL Yunguyo. Applying the design of descriptive correlational research, in a sample of 75 workers and using the survey technique, the following conclusions could be reached: According to Pearson's correlation coefficient $r = 0.66$ and the hypothesis test $Tt = 7,506$, we conclude that there is a moderate degree of correlation between human talent management processes and interpersonal relationships in the Yunguyo Local Educational Management Unit in the 2018 year. The processes of human talent management in the aforementioned UGEL are at a good level according to the opinion of 58.33% of UGEL workers, because the selection, training, evaluation and retention of personnel is at an optimal level with 61.33%, 56%, 58.67% and 57.33% respectively (table 6). The interpersonal relationships in the Yunguyo Local Educational Management Unit occur on a regular level according to the opinion of 54.67% of UGEL workers in question, because the communication skills, social commitment and leadership style are practiced in 61, 33%, 48% and 54.67% respectively (table 10).

Key words: Communication skills, human talent, interpersonal relationships, management, process, training, UGEL.

Introducción

Todos los gerentes, en estos tiempos, se preocupan por gestionar el talento humano con el fin de optimizar las relaciones entre los trabajadores y la empresa. Las entidades están directamente supeditadas a los recursos humanos, para funcionar, generar bienes, brindar servicio de calidad a los usuarios y ser

competente en el mercado; por lo que, se tiene que proveer, mantener y desarrollar un recurso humano altamente calificado y motivado para alcanzar los objetivos estratégicos y contribuir al éxito de la empresa.

Este proceso de gestión del talento humano es cada vez más importante entre las empresas y además es de gran importancia estratégica. La educación peruana, actualmente, es vista como una ventaja competitiva. En este contexto,

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

tanto las Gerencias o Direcciones regionales de Educación (DRE) como entes intermedios y descentralizados del Ministerio de Educación del Perú, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y evaluar el desarrollo de la educación, la ciencia y tecnología, la cultura, la recreación y el deporte en su ámbito, con participación de diferentes actores sociales; y a su vez las Unidades Ejecutoras (UGELs) asesoran y orientan la gestión pedagógica y administrativa de las IIEE de su jurisdicción, asegurando que el servicio educativo sea de calidad y equidad y lograr la formación integral de sus estudiantes.

Por lo tanto, los Gerentes y/o Directores de las DRE y UGEL tienen que gestionar el talento humano. El director de la UGEL Yunguyo debe gestionar los procesos de recursos humanos diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los trabajadores y contar con los profesionales más eficientes para encaminar las metas y objetivos institucionales y brindar una atención de calidad al usuario.

El ser humano por su parte ya no es visto como un recurso humano sino como un talento individual el cual debe ser gestionado de manera eficiente y eficaz. Pues de acuerdo a Mejía, Bravo y Montoya (2013), la gestión del talento humano es: “El resultado de toda una serie de estrategias y de cualidades forjadas mediante políticas precisas, que tienen impacto para el desarrollo del trabajador” (p. 9).

Esto significa que las entidades educativas modernas, como organización, deben centrarse en el ser humano, la necesidad de desarrollar a su capital humano, la búsqueda del desarrollo integral de su organización, el liderazgo participativo centrado en las personas, y lograr ser competitivo. Entonces tener a los mejores

trabajadores representa lograr mejores rendimientos y resultados.

En nuestra labor diaria, como especialista en educación del Área de Gestión Pedagógica de la UGEL Yunguyo, observamos que la gestión del director de la UGEL, no va más allá de cumplir con los marcos legales, laborales y administrativos. El recurso más importante y valioso como son los trabajadores de las diferentes áreas, en su gran mayoría, carecen de capacitaciones lo que hace que se deje de lado las demandas y necesidades internas; las formas de selección del personal son poco apropiados, existe siempre el riesgo a equivocaciones, y no contar con el personal que tenga el perfil adecuado; las formas de motivación extrínseca son mínimas por no contar con recursos económicos a consecuencia de no obtener resultados positivos en los compromisos de desempeño promovidos desde el MINEDU; sobre el aspecto de la evaluación al personal, se realiza de manera inadecuada, puesto que continúan laborando, en la entidad, el personal que ha sido observado por cometer faltas, lo que origina malestar en el público usuario.

Entonces, al no gestionar de manera adecuada el talento humano en la UGEL Yunguyo, origina bajos niveles de relaciones interpersonales entre los jefes, funcionarios y trabajadores, lo que genera problemas de coordinación y falta de productividad. Este problema genera malos entendidos, frustración y falta de motivación en el personal, el líder debe promover el compromiso de sus trabajadores concretando los procesos de gestión del talento humano y lograr trabajadores comprometidos que cumpla sus obligaciones de manera apasionada y les gusten lo que realizan.

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

Por todo ello, desde la dirección de la UGEL, se debe definir y programar actividades, estrategias y prácticas necesarias para el buen funcionamiento, desarrollo y optimización de los procesos de gestión del talento humano y hacer que los trabajadores se sientan felices con las funciones que desempeñan y se comprometan con el logro de los objetivos institucionales. Por lo que, es necesario realizar un estudio para poder determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano, promovida por el director, y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la UGEL Yunguyo, para plantear acciones de mejora.

Metodología

El estudio ha sido realizado en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo, Puno-Perú, la población estuvo constituida por todo el personal que labora en la entidad en una cantidad de 75 trabajadores que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1
 Personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo - 2018

Dependencia	Cantidad	Porcentaje
Dirección	8	10,66
Área de Gestión Institucional AGI	7	9,33
Área de Gestión Pedagógica AGP	14	18,66
Área de Gestión Administrativa AGA	35	46,66
Prevaed	1	1,33
Docentes Fortaleza DF	8	10,66
Defensoría del Niño y del Adolescente DESNA	2	2,66
TOTAL	75	100

Fuente: Escale MINEDU- 2017.

En vista de que la población es bastante reducida, no se ha requerido establecer ningún

criterio para determinar una muestra de estudio, en consecuencia, se ha trabajado con toda la población en forma censal.

Para la investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para cada variable, los cuales han sido adecuado y contextualizado de los trabajos de investigación de Tinoco (2017) para la variable procesos del talento humano; mientras que, para la variable relaciones interpersonales se ha tomado en cuenta el trabajo de Revilla (2017). Para la confiabilidad y validez de nuestros instrumentos de medición, han sido validados por juicio de expertos y aplicados en investigaciones antes mencionadas que tienen relación con nuestras variables y objetivos; por lo que, se ha reducido la dimensión de los ítems de acuerdo a la operacionalización de las variables para darle soporte a lo que queremos medir. Se han contextualizado algunas preguntas para que sean pertinentes al propósito investigativo y respondan a nuestros objetivos, las mismas que han sido planteadas con menor nivel de complejidad, de tal forma que el encuestado responda de lo que conoce, observa, y de la experiencia de su trabajo sobre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.

Para el tratamiento de datos, se procedió a la codificación de los instrumentos aplicados y se utiliza el paquete estadístico SPSS para realizar los cálculos de coeficiente de correlación de Pearson.

$$r = \frac{n(\sum fxydx dy) - (\sum fxdx)(\sum fyd y)}{\sqrt{[n(\sum fxdx^2) - (\sum fxdx)^2][n(\sum fyd y^2) - (\sum fyd y)^2]}}$$

Se ha definido los parámetros como una regla de decisión:

INTERPRETACIÓN

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

VALOR DE: r:

1.00	±	Correlación perfecta (positiva o negativa)
± 0.90	± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
± 0.70	± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
± 0.40	± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
± 0.20	± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
± 0.01	± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
± 0.00		Correlación nula (positiva o negativa)

Para poder analizar e interpretar los datos, se ha formulado las siguientes hipótesis:

Hipótesis Nula (H₀): los procesos de gestión de talento humano, no tienen correlación con las relaciones interpersonales. $r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$

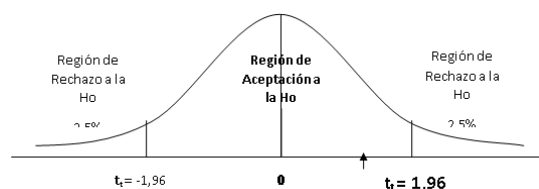
Hipótesis Alternativa (H_a): los procesos de gestión de talento humano, se correlacionan con las relaciones interpersonales. $r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$

Si $\alpha = 0.05$, entonces t tabulada es $t_t = 1,96$ Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución t de Student con una probabilidad de confianza del 95%, de tipo bilateral.

Se calcula la el valor de Tc en base a la siguiente fórmula: $t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Se procede a la toma de decisiones comparando los valores de la t_c con t_t siendo así: Si $t_c \geq t_t = 1,96$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H₀), y se acepta la hipótesis alternativa (H_a), caso contrario se acepta la H₀.

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



Resultados

La gestión del talento humano es un conjunto de procesos que se dan dentro de una organización con el fin de atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener al trabajador para lograr resultados óptimos y la concreción de objetivos institucionales en cooperación y participación con la integridad de los mismos; y, en consecuencia, mejorar las relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores de todas las áreas.

RESULTADOS

Tabla 2:

Proceso de gestión de talento humano en la UGEL Yunguyo - 2018.

	Dimensiones									
	Selección		Capacitación		Evaluación		Retención		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%	F	%	F	%
Siempre	46	61,33	42	56,00	44	58,67	43	57,33	44	58,33
A veces	23	30,67	28	37,33	27	36,00	28	37,33	26	34,67
Nunca	6	8,00	5	6,67	4	5,33	4	5,33	5	6,33
TOTAL	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100

FUENTE: Encuesta (Anexo N° 01)

La tabla 6, muestra los resultados resumidos de las opiniones de 75 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo sobre la variable Procesos de gestión de talento humano es así que: El 6,33% de trabajadores manifiestan que nunca se observan los procesos favorables a la gestión de talentos

^aBertha Hanco Zela, ^bLino Vilca Mamani

humano, es decir que la gestión de este proceso se da en un nivel bajo en la UGEL Yunguyo; El 34,67% de trabajadores manifiestan que a veces se observan los procesos favorables a la gestión de talento humano, es decir que la gestión de este proceso es de nivel regular en la UGEL Yunguyo, finalmente el 58,33% de trabajadores manifiestan que siempre se observan los procesos favorables a la gestión de talento humano, es decir que la gestión de este proceso es de buen nivel en la UGEL Yunguyo.

Esta información permite deducir que en la Unidad de Gestión Educativa de Yunguyo, se cumplen los procesos de gestión de talento humano en un buen nivel; lo que permite atraer, gestionar, motivar, desarrollar y retener al personal calificado para el puesto y mejorar las relaciones personales entre los directivos y trabajadores y garantizar la eficacia, identificar y satisfacer las necesidades, motivar a los empleados, hasta lograr ventajas competitivas y el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 3:
 Relaciones Interpersonales en la UGEL Yunguyo - 2018.

	Dimensiones							
	Habilidades comunicativa		Compromiso social		Estilo de Liderazgo		PROMEDIO	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Siempre	24	32.00	37	49.33	28	37.33	30	39.56
A veces	46	61.33	36	48.00	41	54.67	41	54.67
Nunca	5	6.67	2	2.67	6	8.00	4	5.78
TOTAL	75	100	75	100	75	100	75	100

FUENTE: Encuesta (Anexo N° 02)

La tabla 10, muestra los resultados resumidos de las opiniones de 75 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo sobre la variable Relaciones interpersonales es así que: El 5,78% de trabajadores manifiestan que nunca se observan los indicadores favorables a las relaciones interpersonales, es decir que las relaciones interpersonales es de nivel deficiente dentro de la UGEL Yunguyo; El 54,67% de trabajadores manifiestan que a veces se observan los indicadores favorables a las relaciones interpersonales, es decir que las relaciones interpersonales es de nivel regular dentro de la UGEL Yunguyo; El 39,56% de trabajadores manifiestan que siempre se observan los indicadores favorables a las relaciones interpersonales, es decir que las relaciones interpersonales es de buen nivel dentro de la UGEL Yunguyo;

Esta información permite deducir que en la Unidad de Gestión Educativa de Yunguyo, las relaciones interpersonales son regulares, lo que determina que se deben replantear las estrategias para mejorar las asociaciones entre los trabajadores. En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de obtener información respecto a su organización y saber transmitirla con los demás trabajadores. Se deben evitar los conflictos, las diferencias y las confrontaciones que limitará el logro de los objetivos institucionales.

Discusión

Según el objetivo general propuesto en nuestro estudio: Determinar el grado de correlación entre los procesos de gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la UGEL Yunguyo en el año 2018, y con respecto

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

a la hipótesis general, se obtuvo como resultado, teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.66$, y la prueba de hipótesis $T_t = 7,506$, que, existe un moderado grado de correlación entre los procesos de gestión de talento humano y las relaciones interpersonales; resultados que al ser comparados con lo encontrado por Sarmiento (2017) en su investigación con el objetivo de identificar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central, concluye que la gestión del talento humano está relacionada directamente con el desempeño de los trabajadores; y a su vez, Arce y Malvas (2013) al querer demostrar el objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales; cuyos resultados demostraron que entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari existe una alta correlación; estos resultados son corroborados por Chiavenato (2009), que conceptualiza al proceso de gestión del talento humano como un conjunto de prácticas y políticas fundamentales para poder guiar y direccionar los puestos gerenciales que están estrechamente relacionados con los recursos humano, desempeño y potencial, incluyendo el reclutamiento, la selección, capacitación, y evaluación de su performance. (Citado por Inca, 2015, p 26); y, que los procesos de gestión del talento humano están estrechamente relacionados con otros aspectos que son: la estructura organizacional, la cultura de la organización, las características del contexto del clima laboral, las herramientas

tecnológicas utilizadas y además de los procesos internos. (Loor y Vera, 2016, p 6). Todos estos análisis no hacen más que confirmar lo siguiente: si no se toma en cuenta los procesos de la gestión del talento humano y no se mejora las relaciones interpersonales dentro de la institución, no solo influirá en el rendimiento del trabajador, sino se pondrá en peligro el mejoramiento de la calidad del servicio y el desarrollo de objetivos institucionales.

Asimismo, con respecto al primer objetivo específico: Determinar el nivel de cumplimiento de los procesos de gestión del talento humano y con respecto a su hipótesis específica, se tuvo como resultado que los procesos de gestión del talento humano en la Ugel Yunguyo se cumplen en un buen nivel, según la opinión del 58,33% del total de los trabajadores; esto se demuestra con la sistematización de la prueba de campo que señala: el 61,33% de trabajadores opina que siempre se da una adecuada selección del personal, el 56% opina que existe siempre capacitación al personal, el 58.67 opina que las evaluaciones al personal siempre son pertinentes y el 57,33% opina que existe siempre estímulos hacia los trabajadores. (Tabla 6 y figura 5), resultados que al ser comparados con los de Borsic (2016) con el objetivo de determinar la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior, concluye en su estudio que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior sí tienen

^aBertha Hanco Zela, ^bLino Vilca Mamani

una relación positiva; y también con la afirmación: Los procesos de gestión del talento humano está estrechamente relacionada con otros aspectos que son: la estructura organizacional, la cultura de la organización, las características del contexto del clima laboral, las herramientas tecnológicas utilizadas y además de los procesos internos. (Loor y Vera, 2016, p 6); todos estos resultados son fundamentados según lo que plantea Pozada (2008) “Talento humano no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades”. De todo este análisis podemos confirmar lo siguiente: que poner en práctica los procesos de gestión del talento humano (Reclutamiento, selección, capacitación, motivación y evaluación) coadyuvará a guiar, orientar pertinentemente al potencial humano de una entidad, hará posible que el trabajador cuente con el perfil para el cargo, sea competente, creativo, innovador, eficiente, proactivo, motivado y predispuesto, será cada vez más competente y aportará al desarrollo de la empresa o entidad, brindando un servicio eficiente y logrando los objetivos institucionales.

De igual modo, con respecto al segundo objetivo específico: Determinar el nivel de las relaciones interpersonales, y con respecto a su hipótesis específica, se obtuvo como resultado que: Las relaciones interpersonales en la Ugel Yunguyo se dan en un nivel regular, según la opinión del 54,67%

del total de los trabajadores encuestados; esto se demuestra con la sistematización de la prueba de campo que señala: el 61.33% opina que las habilidades comunicativas no son tan favorables, el 48% opina que el compromiso social no se ve con ímpetu y el 54,67% considera que el liderazgo en la gestión se observa muy pocas veces (tabla 10 y figura 9); resultado que al ser comparados con los de Arteaga (2006), al querer lograr el objetivo de determinar relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores, concluye que existe una correlación positiva muy fuerte entre liderazgo y relaciones interpersonales, entre liderazgo y clima organizacional, y una correlación positiva considerable entre relaciones interpersonales y clima organizacional, percibido por el personal de la Institución Educativa Nacional “A” (p. 70). Estos resultados se fundamentan con lo que dice Hargreaves (2005:247), se entiende por relaciones interpersonales como “las interacciones diarias que permite a las personas compartir, cooperar, establecer metas comunes y particulares”. En el campo educativo el aprovechamiento de las potencialidades que posee el factor humano depende de las decisiones que se adopten haciendo uso de las comunicaciones como medio eficaz para el establecimiento de las relaciones sanas y productivas; las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo; es decir, con los demás trabajadores del medio laboral (Martínez et al., 2010, p. 32). Se sustenta también que, en la comunidad, en la sociedad y en los ambientes laborales, los

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en forma armónica y pacífica. En el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales (De la Cruz, 2016). De este análisis podemos confirmar lo siguiente: dentro de una entidad las interacciones diarias son muy importantes: el compartir, dialogar, cooperar, establecer metas, entre los trabajadores deben desarrollarse de forma armónica y pacíficamente, haciéndose uso de un liderazgo adecuado y se logre en el personal que valore su trabajo y tenga un compromiso e identidad institucional.

Conclusiones

Entre los procesos de gestión de talento humano y las relaciones interpersonales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo en el año 2018, existe un moderado grado de correlación, de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Pearson $r = 0.66$, y la Prueba de Hipótesis $Tt = 7,506$; lo que indica que: Si no se toma en cuenta los procesos de la gestión del talento humano y no se mejora las relaciones interpersonales dentro de la institución, no solo influirá en el rendimiento del trabajador, sino se pondrá en peligro el mejoramiento de la calidad del servicio y el logro de objetivos institucionales.

Referencias

Agüera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Alborés, P. (2005). *Comunicaciones interpersonales*. España: Ideaspropias.

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: USAT-Escuela de Economía.

Arce, J. y Malvas Y. Tesis de Maestría “El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la IE. Manuel Gonzales Prada de Huari-2013 Universidad Católica Sedes Sapientiae. Perú.

Arteaga, V. (2006). *Tesis de Maestría "Grado de Relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional Percibido por los Trabajadores de Institución Educativa Nacional "A" del Perú*. Lima-Perú.

Auyoub, J. (2010). *Estilo de liderazgo y su eficacia en la administración pública*. México: Lulú.

Baguer, Á. (2009). *Dirección de personas*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Beltrán, C; Sánchez, y; Gaitán, A. (2013). Análisis para el mejoramiento en la gestión del Talento Humano a partir de la aplicación de una estrategia de capacitación caso real: Distribuidora Huberal. Revista Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas, 3(1), pp. 55-62.

Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de*

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

- educación superior. XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.* México.
- Castillo, L. (2006). Indicadores de gestión en el área de gestión humana y su importancia en las organizaciones. *El Ágora USB*, 6(1), pp. 19-28.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. México: MC GRAW- HILL.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw –Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. 2da. Ed. México: MC GRAW- HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Colombia: Mc Graw-Hill.
- Collins, D., y Mellahi, K. (2009). *Strategic talent management: A review and research agenda*. *Human Resource Management Review*, 19(4), pp. 304 - 313.
- De La Cruz P. (2016). *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho*. Tesis de licenciatura Universidad católica los ángeles de Chimbote. Perú.
- Delgado, C. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Díez, S. (2006). *Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa*. España: Ideas propias editorial.
- Florencia, M. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral del IESS de Babahoyo*. Tesis de licenciatura. Universidad regional autónoma de los andes “Uniandes”. Ecuador.
- Gadow, F. (2010). *La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Hargraves, D. (2005). *Las relaciones Interpersonales en la Educación*. Editorial Narcea. Madrid.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú.
- Kreps, L. (2007). *La Comunicación en las Organizaciones*. España. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Loor, V & Vera, N. (2016). *Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia Ángel Pedro Giler*. Tesis de licenciatura. Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Ecuador.
- Martínez, M. y Salvador, M. (2005). *Aprender a trabajar en equipo*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Germany: Grin.
- Matos, M. (2009). *Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Zulia: Maracaibo-Venezuela.
- Mejía, A., Bravo, C. y Montoya, A. (2013). *El factor del talento humano en las*

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

- organizaciones. *Ingeniería Industria*, 34(1), 2-11. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: UNMSM.
- Méndez, C. (2010). *Clima organizacional en Colombia*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Mendoza, P. (2008). *Efecto del incentivo docente sobre el rendimiento de los estudiantes de Escuelas Rurales*. (Tesis de Licenciatura en Psicología). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima:
- Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). *Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima*. Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Porret, M. (2010). *Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.
- Pozada, G. (2008). *La Gestión de Talento Humano*. Recuperado de <http://guille-online.blogspot.com/2008/>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para la retención del personal*. (Tesis de especialidad en Gestión del Talento Humano y la Productividad). Universidad de Medellín. Medellín:
- Revilla, D. (2017). *Como se desarrollan las relaciones interpersonales en el aula y como se generan las conductas agresivas en las redes sociales de los estudiantes de sexto grado de primaria de una Institución de Lima Metropolitana*. Tesis para optar por el Título de Licenciado en Educación con especialidad en Educación Primaria que presenta la bachillera, PUC Perú.
- Sanz, G. (2005). *Comunicación efectiva en el aula*. Barcelona: Editorial GRAÓ.
- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Tesis de maestría. Escuela politécnica nacional, Quito, Ecuador.
- Segredo, A. (2010). *Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la misión médica cubana*. República Bolivariana de Venezuela. (Tesis de maestría inédita, Escuela Nacional de Salud Pública, Venezuela).
- Silva, M, et al. (2008). *Las relaciones humanas en la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E y Hernando, C. (2008). *Las relaciones humanas en la empresa*. Madrid: Paraninfo.
- Soberanes, L. (2009) *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional, Año 5, Núm. 9.
- Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. PUCP Lima Perú.

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani



Vásquez, R. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. España: Ideaspropias.

Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. Lima. Perú: San Marcos.

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona: UOC.



“Procesos de gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Unidad de Gestión Educativa Local de Yunguyo”, (Bertha Hanco Zela) Por [Revista Innova Shinambo](#): se encuentra bajo una [Licencia Creative Commons–No Comercial–Sin Derivadas 3.0 Uported](#).

^a Bertha Hanco Zela, ^b Lino Vilca Mamani

Artículo Protegido por Licencia Creative Commons: BY-NC-ND / Protected by Creative Commons: BY-NC-ND. Innova Shinambo es una revista de acceso abierto / Innova Shinambo is an Open Access Journal.