

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ALMA MÁTER DEL MAGISTERIO NACIONAL**

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Gestión del Talento Humano y los Valores Interpersonales en Docentes del Instituto
de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”. Tarapoto – San**

Martín

Presentada por

Maria Angelica SANCHEZ CUEVA

ASESOR

Luis Antonio MERINO SOLSOL

Para optar al Grado Académico

de Maestro en Administración

con mención en Gestión Pública

Lima - Perú

2021

**Gestión del Talento Humano y los Valores Interpersonales en Docentes del Instituto
de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”. Tarapoto – San
Martín**

Dedicado principalmente a Dios, quien
sin su ayuda no podría haber hecho
esto posible, a mis padres, quienes
estuvieron conmigo en todo momento
y me dieron sus palabras de aliento.

Reconocimientos

A mis colegas, a mis familiares, compañeros que conocí a lo largo de la maestría por el apoyo incondicional y las palabras de aliento.

Tabla de Contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas.....	viii
Lista de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1. Determinación del Problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Objetivos	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. Importancia y Alcances de la Investigación	4
1.5. Limitaciones de la Investigación	5
Capítulo II. Marco Teórico.....	6
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	6
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes Internacionales	8
2.2. Bases Teóricas	9
2.2.1. Gestión del Talento Humano.....	9

2.2.2. Valores Interpersonales	14
2.3. Definición de Términos Básicos	19
Capítulo III. Hipótesis y Variables	21
3.1. Hipótesis	21
3.1.1. Hipótesis General	21
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	21
3.2. Variables	21
3.3. Operacionalización de Variables	22
Capítulo IV. Metodología.....	23
4.1. Enfoque de Investigación.....	23
4.2. Tipo de Investigación.....	23
4.3. Diseño de la Investigación	23
4.4. Población y Muestra	24
4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	24
4.6. Tratamiento Estadístico	25
Capítulo V. Resultados	26
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	26
5.2. Presentación y Análisis de los Resultados	27
5.3. Discusión de Resultados	33
Conclusiones.....	37
Recomendaciones	39
Referencias	40
Apéndices	43
Apéndice A. Matriz de Consistencia	44
Apéndice B. Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano.....	47

Apéndice C. Cuestionario sobre Valores Interpersonales	49
Apéndice D. Validación de Instrumentos.....	51

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	22
Tabla 2. Resumen de procesamiento de datos – Variable Gestión del Talento Humano....	26
Tabla 3. Estadística de fiabilidad - Variable Gestión del Talento Humano	26
Tabla 4. Resumen de procesamiento de datos – Valores Interpersonales.....	26
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad - Variable Valores Interpersonales.....	27
Tabla 6. Gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	27
Tabla 7. Valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	28
Tabla 8. Relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	29
Tabla 9. Relación entre las destrezas y la conformidad recibida en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	30
Tabla 10. Relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	31
Tabla 11. Relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	32

Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de investigación	23
Figura 2. Gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	27
Figura 3. Valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	28

Resumen

El siguiente estudio fue titulado “Gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019”, el cual tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019. La hipótesis de investigación que se planteó fue la demostración que, la gestión del talento humano, se relaciona significativamente con los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019. El trabajo desarrollado tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, transversal. La muestra fue conformada por 60 docentes del Instituto Hipólito Unanue, Tarapoto – San Martín. Para recolectar datos se usaron 2 cuestionarios para ambas variables. Los cuestionarios constarán de 12 ítems cada uno. Los resultados reflejaron que el 58% de docentes consideran que la gestión del talento humano del Instituto de Educación Superior Técnico “Hipólito Unanue”, es bajo. De la misma manera, el 62% de docentes presentan un bajo nivel de Valores interpersonales. Se concluye en la aceptación de la hipótesis de investigación, afirmando que existe una relación significativa entre las dos variables al contar con un nivel de significancia de 0.000 menor al margen de error del 0.05. Además de indicar un coeficiente de relación (valor “r”) de 0.672 lo que califica la relación como positiva considerable.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano y Valores Interpersonales

Abstract

The following study was entitled "Management of human talent and interpersonal values in teachers of the Institute of Higher Technological Private Education" Hipolito Unanue ", Tarapoto - San Martin, 2019", which had as a general objective to determine the level of relationship between the management of human talent and interpersonal values in teachers of the Institute of Private Higher Technological Education "Hipolito Unanue", Tarapoto - San Martin, 2019. The research hypothesis that was raised was the demonstration that, the management of human talent, is significantly related to the interpersonal values in teachers of the Institute of Higher Technological Private Education "Hipólito Unanue", Tarapoto - San Martin, 2019. The work developed had a quantitative approach, descriptive correlational type and non-experimental, transversal design. The sample consisted of 60 teachers from the Instituto Hipólito Unanue, Tarapoto - San Martín. For data collection, 2 questionnaires were used for both variables. The questionnaires will consist in 12 items to measure the two variables. The results reflected that, according to teachers, the 58% consider that the management of human talent of the Institute of Higher Technical Education "Hipolito Unanue", is low. In the same way, the 62% of teachers present a low level of interpersonal values. Thanks to this, the research concludes that the hypothesis was accepted, stating that there is a significant relationship between the two variables, having a level of significance of 0.000, less than the margin of error of 0.05. In addition to indicating a relationship coefficient (value "r") of 0.672 what qualifies the relationship as considerable positive.

Keywords: Human Talent Management and Interpersonal Values.

Introducción

El siguiente trabajo de investigación se desarrolló en base a las competencias dimensionadas por la gestión del talento humano. Se dice que la gestión del talento humano, busca la administración de aquellas personas, quienes trabajan en una organización, al ser portadoras de cierto tipo de conocimientos específicos, no deben ser tratadas de manera independiente a las personas como seres sociales. Debido a ello, el presente trabajo tiene como objetivo determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

Es por esto que el estudio se realizó con el propósito de determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y los valores instituciones de docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019. El cual fue dividido de la siguiente manera:

En el Capítulo I: Este capítulo contiene el planteamiento del problema el cuál va desarrollando la determinación del problema a la que se enfrentará, datos y características del ámbito internacional, nacional y local. A su vez, se formuló el problema actual, los alcances, limitaciones, así como también el objetivo general y los específicos.

En el Capítulo II: Se desarrollan los antecedentes, en dónde se explican estudios previos, investigaciones con temas similares al nuestro. Además, se arman las bases teóricas, el cuál desarrolla las variables de manera independiente y científica, basándose en libros de expertos en el tema. Por último, la definición de términos básicos para un mejor entendimiento.

En el Capítulo III: Se genera la hipótesis de estudio, tanto general como específica, las variables a estudiar, así como su operacionalización.

En el Capítulo IV: En este capítulo se muestra el enfoque de investigación, así como el tipo, diseño y el método empleado. Además, se delimita la población y la muestra a estudiar, así como también la técnica y el diseño que se aplicará y cómo se procesarán los datos estadísticamente mediante el tratamiento estadístico de datos.

En el Capítulo V: En este capítulo, se muestran los resultados obtenidos al haber aplicado los instrumentos, de acuerdo a su validez y confiabilidad, con el objetivo de recolectar información para este estudio. Se presentan los análisis de los resultados para luego ser contrastados con los investigadores y expertos dentro del marco teórico y antecedentes, para poder determinar una relación de semejanza.

Por último, en las conclusiones se desglosan de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio, así mismo se presentan las recomendaciones que servirán tanto para la institución educativa en estudio como para futuras investigaciones.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

En la actualidad, la gestión del recurso humano, dentro de cualquier organización, es de gran importancia. Debido a la globalización, y a los avances tecnológicos que se ven día a día, los procesos se van viendo cada vez más enfocados en la inteligencia artificial y en la optimización de recursos, los cuales presentan nuevos desafíos en la gestión del personal. Sin embargo, debido a ello, muchos docentes se sienten desmotivados, pues la gestión del talento humano, no viene siendo el adecuado, ya que no hay compensaciones, ni otro tipo de incentivos que ayuden a mejorar su rendimiento, en ciertas ocasiones, los mismos directivos son responsables de dichas situaciones.

En el ámbito internacional, en México, el tema no difiere, de acuerdo con el portal web de noticias Runa (2017), debido a un sondeo realizado entre agentes de recursos humanos se lograron identificar tres problemas comunes en el trabajo, el mal ambiente laboral, rotación y ausentismo y los malos procesos administrativos. Además, señala que la mala gestión podría tener su foco principal en un mal sistema de reclutamiento y selección de personal, así como capacidades deficientes, siendo esto, competencias básicas dentro de la gestión del talento humano.

De la misma manera, de acuerdo con Gonzalez – Pérez (2019), en Colombia, pasa lo mismo, pues hoy en día existe un reto más grande el atraer, desarrollar y retener al talento humano, especialmente si este tiene un gran potencial, pero se siente desmotivado o no siente un buen trato en la institución. De acuerdo al Índice de Competitividad del Talento, Colombia ocupa el puesto número 65 de 125 países en retención del talento, lo que hace cada vez más difícil una buena gestión del talento humano.

En Perú, la situación se torna similar. Según el diario Gestión (2015), de acuerdo con un estudio de la firma Deloitte, el 50% de ejecutivos, ven la cultura organizacional, y falta

de compromiso como un tema muy importante dentro de la gestión del talento humano. Además explica que el 87% de empresas, considera que su principal problema radica en el compromiso laboral que tienen los trabajadores. De dicho porcentaje, el 60% de ellos, no disponen de programas adecuados que ayuden a medir el compromiso laboral de los empleados. Otro de los datos del sondeo, indican que el 66% de encuestados, estiman abrumación laboral por parte de los empleados, debido al actual entorno laboral.

En el ámbito local, en la ciudad de Tarapoto en el departamento de San Martín, así como en muchas otras instituciones, se han ido quejando sobre el director y su ineficiente manejo de la gestión del talento humano, ya que, en otras palabras, tiene a su fuerza laboral a la deriva, no fomenta capacitaciones, reforzamiento de conocimientos, entre otros. Otro de los principales factores es que no se maneja un correcto proceso de selección de personal. Esto ha llevado a cabo que, la mayoría de los docentes, a manera de justificación, empiecen a comportarse de una manera inadecuada y poco profesional, en la cual van perdiendo ciertos valores interpersonales. Es por ello que el presente trabajo, tendrá como finalidad el determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

PG: ¿Cuál es nivel de relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- PE1. ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?
- PE2. ¿Cuál es el nivel valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?
- PE3. ¿Cuál es el nivel de relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?
- PE4. ¿Cuál es el nivel de relación entre las destrezas y la conformidad recibida en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?
- PE5. ¿Cuál es el nivel de relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

OG: Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1. Determinar el nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019

- OE2. Determinar el nivel valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019
- OE3. Establecer el nivel de relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019
- OE4. Establecer el nivel de relación entre las destrezas y la conformidad recibida en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019
- OE5. Establecer el nivel de relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

Importancia

El presente estudio, ayudará a conocer el nivel de gestión del talento humano del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue” de la ciudad de Tarapoto, región San Martín, así como los valores interpersonales de sus docentes. Del mismo modo, ayudará a futuras investigaciones ya que servirá como antecedente debido a la importancia hoy en día de los temas de competencias, habilidades y recursos humanos. Así mismo servirá de ayuda a las instituciones para poder tener una mejor gestión del talento humano, que ayude a retener y contratar profesionales con las mejores competencias que cumplan con las expectativas de las instituciones educativas.

Alcances

De acuerdo a los alcances presentados en la presente investigación, se centrará principalmente en la manera como la gestión del talento humano es determinante para que

exista una buena práctica de los valores interpersonales del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue” de la ciudad de Tarapoto, región San Martín. Se apoyará mediante cuestionarios para determinar su percepción.

1.5. Limitaciones de la Investigación

Limitaciones en el tiempo:

Como limitaciones de tiempo, se encontró dificultad en reunir a toda la muestra existente, ya que muchos docentes, por temas disponibilidad de horario y trabajos, no podían asistir a las fechas planteadas para la aplicación de los instrumentos.

Límites del objeto de estudio:

La principal limitante, respecto al objeto de estudio, fue en el momento de la recolección de datos (debido a la magnitud de la muestra) con los cuestionarios de ambas variables, ya que, en algunos casos, los docentes tenían clases u otras actividades fuera de la institución.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Según, León (2018), en su tesis titulada “*Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la Instituciones públicas de la red 5 de la UGEL 06, 2017*” (Tesis Pregrado) de la Universidad César Vallejo de Lima, determinar la relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de las I.E. de la red UGEL 06. El estudio de acuerdo a la naturaleza de las variables fue cuantitativo, de tipo básico y diseño experimental, de corte transversal, correlacional. Tuvo una muestra de 116 docentes a quienes se le aplicaron cuestionarios con escala de Likert. Se utilizó además el coeficiente de RHO de Spearman así como el alfa de cronbach tanto para la variable y la contratación de la hipótesis. Los resultados indicaron que la gestión del talento humano, tiene relación significativa y moderada con las relaciones interpersonales de la I.E. De la UGEL 06, 2017 en donde se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman un indicador de 0.457 y un valor de significancia de 0.000

De acuerdo con Valladolid (2015), en su tesis “*La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014*” (Tesis pregrado) de la Universidad César Vallejo, de Lima, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014. La investigación fue de tipo básico, con diseño no experimental transversal y de nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 170 docentes de la red Red N° 7 de la UGEL 01. Se utilizó la encuesta como técnica y los cuestionarios en escala Likert como instrumento para la medición de variables. Para encontrar la correlación, se utilizó el programa SPSS 24. Como resultados

obtenidos, se logró demostrar la existencia de una relación significativa ya que el RHO de Spearman tuvo un valor de 0.754 y valor de significancia de 0.000, menor al margen de error de 0.05 entre las variables estudiadas. Se llegó a la conclusión que la gestión del talento humano es adecuada en una I.E. por lo que las relaciones interpersonales son buenas.

De acuerdo con (Nina, 2016), en su tesis “*Gestión del Talento Humano docente en las Instituciones de educación del distrito de Pilcomayo – Huancayo*”, tuvo como objetivo general establecer la comparación de las características de la gestión del talento humano docente en la muestra estudiada. La investigación es de tipo básica, nivel descriptivo, de método y diseño descriptivo comparativo. La muestra estuvo conformada por 53 docentes de educación primaria de Pilcomayo. El resultado obtenido tuvo como conclusión la diferencia significativa dentro de la gestión del talento humano docente, según las dimensiones estudiadas, preparación y enseñanza en el aprendizaje, participación de la gestión de la escuela a la comunidad, desarrollo profesional, entre otros.

Por último, Jara (2018) en su investigación titulada “*Relación de los valores interpersonales la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín*” (Tesis Pregrado) de la Universidad Nacional de San Agustín, tuvo como objetivo, determinar la relación entre los valores interpersonales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa”. El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal y tipo correlacional. Se utilizó como herramienta de recolección de datos, el cuestionario, aplicado a una muestra de 220 personas que laboran en la Institución educativa. Como conclusión se encontró la existencia de una relación significativa el cual indica que los valores interpersonales influyen directa y positivamente en la satisfacción laboral al

reflejar un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de relación de 0.674. Esto indica la aceptación de la hipótesis de investigación.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Según Tixe (2015), en su tesis titulada *“Los conflictos de las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de los Ríos”*, (Tesis Posgrado) de la Universidad Técnica de Babahoyo, tuvo como objetivo investigar la influencia de los conflictos que surgen de las relaciones interpersonales en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de los ríos. La metodología de la investigación es de tipo básico y diseño experimental, de corte transversal, correlacional. Tuvo una muestra de 80 docentes, utilizó la técnica de la encuesta y como herramienta principal el cuestionario. Como resultados de las encuestas se obtuvo como conclusión una serie de competencias que rigen los conflictos de las relaciones interpersonales y las que influyen dentro del comportamiento docente son la comprensión, libertad de expresión y estar atentos a todos los procesos sociales dentro de la institución educativa.

De acuerdo con Loja (2013), en su tesis *“Las relaciones interpersonales y los valores de los docentes y el clima institucional del centro de educación básica Laura Damerval Ayora Nro 1 de la Provincia de Loja, en el período 2011 – 2012”*, tuvo como objetivo determinar la repercusión de las relaciones interpersonales y los valores de los docentes en el clima institucional del centro educativo. La metodología empleada fue de inductivo deductivo, de nivel descriptivo. Se usaron como instrumentos los cuestionarios y las guías de entrevistas, aplicadas a los directivos y docentes del centro educativo. Gracias a los resultados obtenidos, se logró concluir que los valores interpersonales de los docentes, repercuten de manera significativa en el clima institucional, teniendo un nivel de influencia de 52% sobre ella.

Rojo (2012), en su investigación “*Gestión del talento en los docentes de un centro de formación técnica*” (Tesis Posgrado) de la Universidad Alberto Hurtado, de la ciudad de Santiago, Chile, tuvo como objetivo principal generar un modelo de gestión del talento de los docentes para una institución educacional superior técnica. La investigación fue de nivel cualitativo, de nivel exploratoria el cuál se usó como instrumento de recolección de datos, las entrevistas semi estructuradas, así como el análisis documental (2 jefes de carrera, encargados de administración y finanzas, entro otros. Los instrumentos fueron aplicados a la plana directiva, así como a los docentes. Debido a los resultados obtenidos, se llegó a cumplir el objetivo general y las hipótesis las cuales intentó generar un modelo de GTH de docentes para una institución, además se contrastó con evidencia y marco teórico cuales eran los más predominantes dentro de la administración.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

Definición:

Chiavenato (2009), define a la gestión del talento humano como aquella función administrativa dedicada especialmente al proceso de contratación, capacitación, evaluación y remuneración de los trabajadores. Explica también, que la gestión del talento humano, está en función a las fases del proceso administrativo, planear, organizar, dirigir y controlar, debido a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas (p.24).

Cuesta (2011) explica que, antes de definir la gestión del talento humano como tal, es necesario partir desde el concepto de gestión a las personas. La gestión a personas, en el ambiente laboral, se encarga de optimizar la forma de realización de estrategias, con el fin de contribuir con los objetivos institucionales. Por ende, la gestión del talento humano, o también llamado gestión de recursos humanos, tiene como objetivo principal, la

administración de aquellas personas, quienes trabajan en una organización laboral, dichas personas, al ser portadoras de cierto tipo de conocimientos específicos, no deben ser tratadas de manera independiente a las personas como seres sociales (p.25).

Ibacache (2017) define al talento humano, es aquella capacidad que tiene la persona de entender y comprender de manera precisa e inteligente, la manera de resolver cierto tipo de situaciones, según las habilidades, destrezas y experiencias necesarias. No solo los factores de esfuerzo y actividad humana son esenciales, sino también otros factores tales como competencias, experiencias, motivación, vocación, entre otros. Debido a ello, parte a la definición de gestión del talento humano, el cual, habla de la capacidad de ciertas instituciones para atraer, motivar, en muchos casos fidelizar y capacitar profesionales de competencia y comprometidos con la empresa (p.14).

Objetivos:

De acuerdo con Chiavenato (2009), explica que la gestión del talento, en una organización, puede ayudar a aumentar o disminuir, sus fortalezas y debilidades según este es tratado (p. 34). Para contribuir con la eficacia de la organización, se debe tener en cuenta los siguientes objetivos:

- Ayudar a la institución a alcanzar sus objetivos y a la realización de la misión.
- Brindar competitividad a la organización.
- Ser parte de la organización como empleados bien entregados, motivados y entrenados.
- Promover y mantener la calidad de vida dentro del trabajo.
- Determinar políticas éticas, así como promover el comportamiento responsable.

Además, (Sotomayor, 2015) también señala cierto tipo de objetivos en función a la institución en donde trabaja la persona, entre ellos tenemos:

- La gestión del talento como función administrativa y profesional.

- Atender a la persona dentro del trabajo de manera independiente de la actividad que desempeña, ya que todos tienen el mismo trato.
- Ayudar a la organización brindando el personal con mayor potencial, no solo para cubrir un puesto, sino que, a futuro, fomentar su aporte dentro de la fijación de objetivos.

Procesos de la gestión del talento humano:

(Chiavenato, 2009), menciona 6 fases del proceso de la gestión del talento, el cual los clasifica en divisiones. Entre ellos tenemos:

Administración de personas: En donde se encuentra la división de reclutamiento y la selección del personal a contratar, es decir, decidir quién debe trabajar dentro de la organización. Dichas divisiones, son procesos que se utilizarán para la inclusión de nuevas personas a la institución (p. 36).

Aplicación de personas: División de cargos y remuneración, resuelve la interrogante, que deberá hacer el personal contratado. Dichos procesos serán utilizados para diseñar actividades que las personas estarán designadas a realizar dentro de la empresa, así mismo deberá guiar a lo largo del proceso su desempeño. Puede incluirse el diseño organizacional, manual de funciones, evaluación de desempeño (p. 36).

Compensación de las personas: División de beneficios sociales, proceso donde el fin principal es la motivación e incentivo a los trabajadores a satisfacer las necesidades individuales. En este proceso, se incluye la remuneración, beneficios, servicios sociales, etc. (p. 36).

Desarrollo de Personas: División de capacitación, es decir, cómo desarrollar a las personas, mediante capacitaciones tanto de desarrollo profesional como persona, entrenamiento y desarrollo de personas, programas de cambio y comunicación (p. 37).

Mantenimiento de personas: División de higiene y seguridad, procesos en los cuales se tratan de crear condiciones ambientales y psicológicas que ayuden a mejorar las actividades de las personas. Puede incluirse la administración de la disciplina e higiene, calidad de vida, entre otros (p. 37).

Evaluación de personas: División personal, cómo saber su desenvolvimiento y lo que hacen en la empresa, en este proceso, se busca controlar las actividades de los trabajadores mediante la verificación de resultados (p. 38).

Capacidades para la medición de la Gestión del Talento:

Alles (2006), explica que, para analizar las capacidades que posee una persona dentro de una institución, se deben tener en cuenta tres dimensiones, sus conocimientos, destrezas y competencias:

- **Conocimientos:** Los conocimientos son aspectos muy importantes a tener en cuenta ya que, al no ser verificados, las personas no podrán realizar los objetivos trazados según su especialidad y actividades designadas. Muchos de los conocimientos, requieren de más tiempo que otros para su desarrollo. Se dice que, una manera de marcar la diferencia, es mediante el desempeño exitoso o mejor performance de lo suyo, es decir de su especialidad ya que, ello, no solo se vinculan con los conocimientos adquiridos, sino con el dominio absoluto del tema. Se puede medir esta dimensión mediante diferentes indicadores, tales como el dominio que se tiene del tema, para la realización ejecución de actividades, así como su continuo aprendizaje (p. 38).
- **Destrezas:** O también llamadas, habilidades, son de fácil evaluación y desarrollo. Se dice que para tener destreza en las actividades que realizamos, es parte importante y fundamental el conocimiento adquirido ya que, mediante la práctica, podremos llegar al dominio del tema. Aquellas destrezas que sean tratadas de manera directa con la personalidad de la persona, se le conoce como competencias Para poder medir la

destreza de la persona, se deben considerar diferentes indicadores, tales como adaptación al cambio, flexibilidad y el autocontrol.

- **Competencias:** Las competencias, son características profundas de la personalidad. Explica también que las competencias están ligadas a la conducta y al comportamiento de la persona. La conducta refiere a la manera o forma de conducirse mientras que el comportamiento, se le conoce como el conjunto de reacciones particulares de una persona frente a situaciones diferentes. Debido a estas definiciones, se concluye que los comportamientos son aquellos que hacen visibles las competencias (capacidades). Las competencias pueden ser medidos mediante una serie de indicadores, los cuales son, la innovación, desarrollo de personas, liderazgo, comunicación, ética, dirección de equipos, entre otros (p. 53).

Gestión por competencias en la Gestión del talento humano:

De acuerdo con Cuesta (2011), la gestión del desempeño por competencias, son enfocadas de manera esencial en el desarrollo de las personas, es decir, en lo que las personas tienen la capacidad de hacer en el futuro. La gestión por competencias, es un concepto relevante para la comprensión de la gestión de recursos humanos, debido a que implica una mayor integración de las estrategias, sistemas de trabajo y la cultura organizacional en la institución, además de un conocimiento más amplio de las potencialidades de las personas y su desempeño. Gracias ello, se apreciará un incremento en la productividad del trabajo realizado y un mejor desenvolvimiento laboral (p. 243).

Entre los principales complementos para la comprensión de la gestión por competencias, encontramos dos definiciones importantes:

- **Desempeño laboral adecuado:** Es decir, el rendimiento laboral y cómo actúa el trabajador. Se llama adecuado, porque trata de amoldarse a los requerimientos para su cargo, así como también, expresa la capacidad demostrada.

- **Desempeño laboral superior:** Rendimiento superior del trabajador, con alto impacto económico y social, el cual se encuentra identificado por las competencias que se le exigen en su puesto de trabajo. Este tipo de desempeño, responde a las conductas estratégicas, competencias, que ayuden a lograr la estrategia de la institución.

Evaluación de la variable Gestión del Talento Humano:

De acuerdo con Alles (2006), la variable gestión del talento humano, se dimensiona en tres aspectos diferentes, las cuales se acomplan a la realidad de la investigación.

- **Conocimientos:** Quien tiene como principales indicadores, el dominio del tema y el aprendizaje continuo del docente.
- **Destrezas:** Las cuales, para efectos del trabajo, se tomaron en cuenta tres indicadores, la adaptación al cambio, autocontrol y flexibilidad.
- **Competencias:** Cuyos indicadores de medición son, liderazgo, comunicación y ética en los trabajos.

2.2.2. Valores Interpersonales

Definición:

Para poder definir los valores interpersonales que caracterizan a las personas, es necesario partir por la definición general de los valores, de manera universal.

Gómez (2017), defino a los valores como toda cualidad que tienen cierto tipo de entornos o realidades consideradas buenas, es por ello que pueden ser estimadas. Los valores son catalogados positivos o negativos de acuerdo a su polaridad y según su jerarquía, superiores o inferiores (p. 28). Para que los valores sean estables y benéficas, para la sociedad, deben tener un sustento solido sobre la oral, así como tener como factor colaborativo a la personalidad de la persona.

De la misma manera, Negrete (2011), define a los valores, como un perfil de la persona, con creencias, convicciones para determinado estándar ideal de sociedad,

integrada por la conducta colectiva y el comportamiento humano. Dichos valores, son manifestados mediante actitudes y comportamientos, los que, en conjunto, ayudan y permiten las capacidades y competencias necesarias. Por último, define a los valores como toda norma de convivencia cuya validez radica en un tiempo y época determinada (p. 3).

Vásquez (2003), explica que al decir que un objeto, tiene valor, se afirma que es algo bueno, digno de apreciación. Dentro de la ética y la moral, los valores son aquellas conductas que se pueden encontrar en nuestro día a día. Ya sea en un paisaje, una persona, una sociedad, política, etc. Gracias a los valores, las personas serán capaces de llevar una vida grata, con armonía propia y con los demás ayudando al desarrollo pleno de las personas (p. 8).

Los valores y la Institución Educativa

De acuerdo con Vásquez (2003), los valores son aquellos que guían nuestra conducta, de acuerdo a ello, logramos decidir la manera en que actuaremos ante las diferentes situaciones que se nos presentan día a día. Además, su importancia radica en los efectos que causamos en las demás personas, en la sociedad y en el medio ambiente, para lograr una convivencia en armonía. De tal manera, todos los involucrados desearan formar una escala de valores que ayuda a su propio crecimiento profesional e individual ara poder aportar un bien en la comunidad (p. 10).

Según (UNICEF, 2003), ser formado de acuerdo a la ética, sirve de como manera de aprendizaje de una serie de conceptos, no solo de la memorización de los valores universales, sino también del cultivo de valores como la libertad, equidad o igualdad, solidaridad, responsabilidad, etc. Dichos valores servirán de ayuda en la comunidad, ya que ayudarán a construir una ciudad en armonía. De igual manera, (UNICEF, 2003), indica que 3 de los principales valores aseguran una convivencia pacífica, el Respeto, la Justicia y la Responsabilidad.

Medición de los Valores Interpersonales

Según Restrepo (2009), los valores de manera general, ya sean personales o interpersonales, están relacionados con cierto tipo de contenidos semánticos, emocionales los cuales constituyen un conjunto de características que diferencian a las personas y a diferentes grupos sociales. Tanto los valores como las motivaciones son aquellos aspectos que determinan el comportamiento y el pensamiento de las personas. Debido a ello, para poder medir los valores interpersonales en las personas, Restrepo (2009) en Gordon (2003) señala 6 aspectos que sirven de lineamientos para evaluar a los valores interpersonales, entre ellos tenemos:

- **Practicidad:** En donde la persona trata de conseguir las cosas que le den beneficios de acuerdo a sus metas, prefiere que estas sean prácticas, útiles a corto plazo y con una remuneración como recompensa.
- **Resultados:** La persona, prefiere andar en contacto con situaciones difíciles, abordar situaciones importantes, realizar un trabajo excelente dentro de cualquier ámbito. En este ámbito están las personas a quienes les apasiona la perfección y superación. Este tipo de personas, tienen una gran iniciativa personal, así como grupal en donde los esfuerzos de la persona, se recompensan.
- **Variedad:** Cuando la persona, cierto tipo de valoración por hacer cosas nuevas, diferentes y tener experiencias diferentes a lo largo de su vida, así como experimentar el riesgo. Les agrada el encuentro con entornos diferentes, y les gusta estar fuera de la rutina.
- **Decisión:** Se dice que la persona posee convicción, toma decisiones de manera rápida, va directo al tema, trata de dejar claros sus ideales, y se mantiene en una sola idea. Una puntuación alta de esta dimensión, significa que valora sus propias decisiones, tiene

gran capacidad cognitiva para pensar en sí mismo así como disfruta de trabajos el cual su esencia sea la toma de decisiones.

- **Orden y Método:** Referido a los hábitos de organización dentro del trabajo, tener un enfoque sistemático en sus actividades, así como realizar actividades a base de un plan. Se dice que la persona que tiene puntuaciones altas en este punto, suelen tener un orden sistemático para realizar sus trabajos así como una gran capacidad de organización. La característica principal de estas personas es que les gusta tener las actividades planificadas y automatizadas a la brevedad.
- **Metas:** Dirigir todo el esfuerzo propio a la realización de objetivos previamente delimitados. Aquellas personas con alta puntuación en este aspecto, tienden a orientar sus tareas así como definir específicamente los objetivos que logrará.

Del mismo modo, (Restrepo, 2009), señala un segundo instrumento de medición de los valores interpersonales creados por Gordon (1995), el cuál es acoplado al ámbito institucional por la magnitud de sus dimensiones. Dentro de su cuestionario de valores interpersonales (SIV por sus siglas en inglés), se señala 6 valores:

- **Estímulo:** En donde el profesional, desea ser tratado con comprensión, recibir el apoyo de los demás tras alguna duda indicación, así como recibir un trato amable y considerado por los demás.
- **Conformidad:** Es decir, tratar de hacer lo social y moralmente correcto, en donde se deben seguir y respetar las normas de la institución y de la comunidad, hacer lo que se acepta y ser conformista.
- **Reconocimiento:** Ser bien visto, así como admirado, considerado como persona, trata de llamar la atención de manera favorable, así como también consigue el reconocimiento de los demás.

- **Independencia:** Es decir, tener derecho a hacer lo que uno está dispuesto a hacer, libertad de expresión, así como para decidir por otro y tener capacidades de acuerdo a criterio propio.
- **Benevolencia:** Trata de hacer cosas para los demás, en donde comparten, se ayudan y a los pocos afortunados y aplican la generosidad.
- **Liderazgo:** Guiar y estar a cargo de personas, en donde se debe tener autoridad sobre ellas, y asumir un rol de mando o poder.

Ética y Moral:

Dos de los factores más importantes que intervienen en los valores interpersonales y los valores en general, son la moral y ética. Para Vásquez (2003), la moral y ética, tienen significados muy parecidos, pues ambas se refieren a las actitudes y comportamientos que hacen de la persona, mejor y más humana. La moral, son las actitudes que conducen a la persona hacia lo bueno y deseable, y la ética es aquella ciencia filosófica la cual explica dichos comportamientos, ambas implican la convivencia en una alta escala de valores morales.

De igual manera, (UNICEF, 2003), las palabras ética y moral, se relacionan según el comportamiento de las personas en la sociedad. A manera de síntesis, da a entender que la moral es un conjunto de normas que va adoptando la persona sin ser escritas, lo que indica lo correcto e incorrecto de nuestras acciones. La ética es la explicación de dichas normas, su nacimiento y propósito.

Evaluación de Variable Valores Interpersonales:

De acuerdo con Restrepo (2009), en Gordon (1995), la variable valores interpersonales, se dimensionan en seis aspectos, los cuales por fines de la presente investigación y por situación de la institución, se tomaron en cuenta tres, con sus respectivos indicadores.

- Estímulo, en donde se considerarán como indicadores, el trato amable, consideración por los demás.
- Conformidad, cuyos indicadores son el respeto a las normas y cumplimiento de actividades.
- Benevolencia, se considera la ayuda a los demás y la generosidad.

2.3. Definición de Términos Básicos

Gestión del talento humano: Chiavenato (2009), define a la gestión del talento humano como aquella función administrativa dedicada especialmente al proceso de contratación, capacitación, evaluación y remuneración de los trabajadores

Practicidad: En donde la persona trata de conseguir las cosas que le den beneficios de acuerdo a sus metas, prefiere que estas sean prácticas, útiles a corto plazo y con una remuneración como recompensa.

Resultados: La persona, prefiere andar en contacto con situaciones difíciles, abordar situaciones importantes, realizar un trabajo excelente dentro de cualquier ámbito.

Variación: Cuando la persona, cierto tipo de valoración por hacer cosas nuevas, diferentes y tener experiencias diferentes a lo largo de su vida, así como experimentar el riesgo.

Valores: Gómez (2017), definió a los valores como toda cualidad que tienen cierto tipo de entornos o realidades consideradas buenas, es por ello que pueden ser estimadas. Los valores son catalogados positivos o negativos de acuerdo a su polaridad y según su jerarquía, superiores o inferiores.

La moral y ética: La moral, son las actitudes que conducen a la persona hacia lo bueno y deseable, y la ética es aquella ciencia filosófica la cual explica dichos

Decisión: Se dice que la persona posee convicción, toma decisiones de manera rápida, va directo al tema, trata de dejar claros sus ideales, y se mantiene en una sola idea.

Benevolencia: Trata de hacer cosas para los demás, en donde comparten, se ayudan y a los pocos afortunados y aplican la generosidad.

Liderazgo: Guiar y estar a cargo de personas, en donde se debe tener autoridad sobre ellas, y asumir un rol de mando o poder.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

HG: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y los valores en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín 2019.

3.1.2. Hipótesis Específicas

HE1. El nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo

HE2. El nivel valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo

HE3. El nivel de relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo

HE4. El nivel de relación entre las destrezas y la conformidad recibida en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo.

HE5. El nivel de relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo.

3.2. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Valores Interpersonales

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009), define a la gestión del talento humano como aquella función administrativa dedicada especialmente al proceso de contratación, capacitación, evaluación y remuneración de los trabajadores	La variable gestión del talento humano, será definido operacionalmente en base a tres dimensiones, conocimiento, destrezas y competencias. Cada uno con su respectivo indicador para una medición más fácil.	Conocimientos	Dominio del tema Aprendizaje continuo
			Destrezas	Adaptación al cambio Flexibilidad
			Competencias	Liderazgo
				Comunicación
Valores Interpersonales	Gómez (2017), defino a los valores como toda cualidad que tienen cierto tipo de entornos o realidades consideradas buenas, es por ello que pueden ser estimadas. Los valores son catalogados positivos o negativos de acuerdo a su polaridad y según su jerarquía, superiores o inferiores	La variable valores interpersonales será definida mediante los indicadores, estímulo, conformidad y benevolencia.	Estímulo	Trato Amable Consideración
			Conformidad	Respeto a las normas Cumplimiento de actividades
			Benevolencia	Ayuda a los demás Generosidad

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

Este trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que se usaron técnicas de observación, recolección, análisis de datos muestreo, que puedan dar respuesta a las preguntas de investigación, así como probar la veracidad de la hipótesis planteada previamente. Se buscó también analizar y medir las variables utilizadas y usar diferentes instrumentos de investigación y estadística (Ñaupas, 2014, pág. 97).

4.2. Tipo de Investigación

El presente estudio fue de tipo aplicado, ya que no se encontró diseñada a la solución de un problema, sino a analizar propiedades, con el objetivo de formular y contrastar hipótesis de investigación (Valderrama Mendoza, 2018, pág. 164).

4.3. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación fue no experimental, debido a que se logró desarrollar sin manipular las variables, y simplemente fueron analizadas en su contexto normal y en un momento determinado (Valderrama Mendoza, 2018, pág. 44).

El diseño que se utilizó es el siguiente:

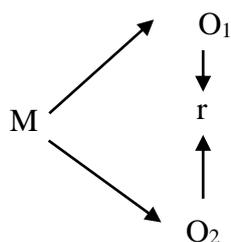


Figura 1. Diseño de investigación

Dónde:

M: Docentes de la Institución de educación superior tecnológico privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín

O1: Gestión del Talento Humano

O2: Valores Interpersonales

r: Relación entre variables

4.4. Población y Muestra

Población

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) explican que la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. En el presente trabajo de investigación, la población estuvo conformada por los docentes de la Institución de educación superior tecnológico privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín.

Muestra

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) define a la muestra como un grupo de la población en la que cuentan con cierto tipo de características representativas. En este caso, la muestra fue conformada por 60 docentes de la Institución de educación superior tecnológico privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín

4.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Técnica:

La técnica empleada en este trabajo de investigación fue la encuesta. La encuesta está formada por una serie de preguntas, claras para el grupo de personas a quien nos vamos a dirigir y exprese qué es lo que queremos conocer. Dichas preguntas fueron formuladas por el autor de esta investigación. Y permitieron desarrollar y valorar las variables del estudio.

Instrumento:

El instrumento aplicado fue el cuestionario, en el cual se establecieron una serie de preguntas para cada ítem. Dichos Ítems respondieron a cada dimensión de las variables, en este caso se utilizaron 14 ítems para medir la primera variable y 12 ítems que permitieron medir la segunda variable.

Dichas preguntas, fueron aplicados a la muestra para poder recolectar la información necesaria y así responder a los objetivos planteados.

4.6. Tratamiento Estadístico

Para el tratamiento estadístico de los datos del presente estudio, se inició con la tabulación de los resultados que se obtuvieron gracias al cuestionario aplicado a los docentes de la Institución de educación superior tecnológico privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín. Una vez tabulados, se utilizó el programa Microsoft Excel, para realizar tablas, gráficos y otras. Además de ello, se procedió a utilizar el programa SPSS versión 24, el cual ayudó a encontrar la relación que existe entre las variables a través de la prueba de RHO de Spearman.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Validez

Los instrumentos construidos fueron validados según el juicio de expertos. Dicho instrumento busca idéntica la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento usado, en este caso, el cuestionario y los conceptos, buscando relación con la materia de investigación. Esta técnica busca consensuar una relación de investigador – experto respecto a los ítems del instrumento con sus respectivas materias en investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad garantiza que los ítems formulados en el instrumento tengan una coherencia respectiva para su medición, de acuerdo a la tabla que se haya establecido. Se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de dichos ítems.

Tabla 2.

Resumen de procesamiento de datos – Variable Gestión del Talento Humano

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3.

Estadística de fiabilidad - Variable Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	30

Tabla 4.

Resumen de procesamiento de datos – Valores Interpersonales

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad - Variable Valores Interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	30

Al tener como resultado del nivel de viabilidad superior al 0.7, se afirma la existencia de una fuerte confiabilidad, tanto en el instrumento para medir ambas variables como en sus ítems.

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

Tabla 6.

Gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

	Límites		f	%
	Inferior	Superior		
Deficiente	12	27	35	58%
Regular	28	43	16	27%
Eficiente	44	60	9	15%
Total			60	100%

Fuente: Procesamiento de datos Variable Gestión del talento Humano

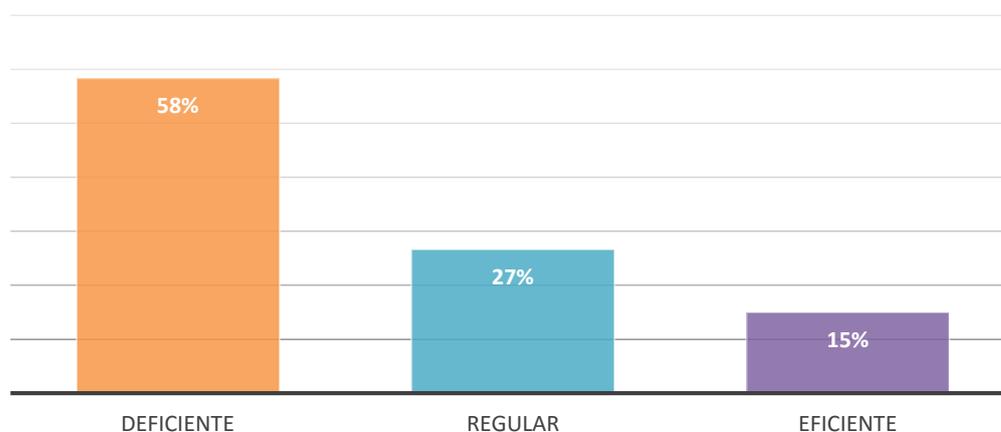


Figura 2. Gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

Interpretación: Los resultados de la tabla 6 y figura 2, demuestran que, según la respuesta del 58% de encuestados, la gestión del talento humano viene siendo realizada de manera deficiente dentro del instituto, debido a que, evidencian en la administración negativa frente a la flexibilidad que puedan entregar a los docentes, en cuanto a la forma de enseñanza y material que proporcionen para dicha tarea, además, casi nunca evidencian en el director la cualidad del liderazgo. Otro de los problemas es que casi nunca se da una adecuada comunicación, ya sea entre mismos docentes, o con un trabajador administrativo.

Tabla 7.

Valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

	Límites		f	%
	Inferior	Superior		
Inadecuado	12	27	37	62%
Regular	28	43	13	22%
Adecuado	44	60	10	17%
Total			60	100%

Fuente: Procesamiento de datos Valores Interpersonales

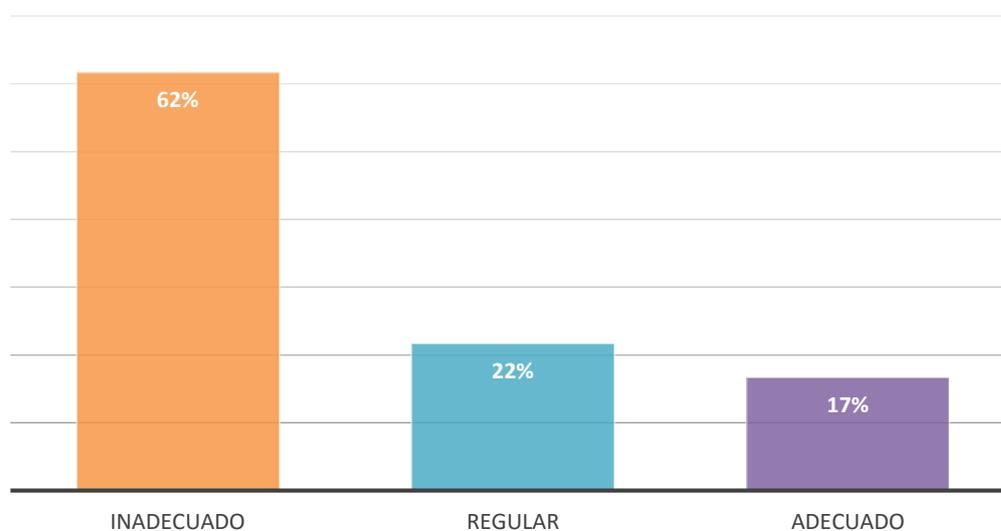


Figura 3. Valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

Interpretación: Respecto a la Tabla 7 y Figura 3, se ha evidenciado que existe un bajo nivel de valores interpersonales en el 62% de docentes encuestados, pues, en base a las respuestas otorgadas, se evidencia que gran parte de los docentes, no siempre demuestran un trato amable y respetuoso, de igual modo, casi nunca cumple con las actividades programadas por la institución, y, además, pese a ser su obligación, casi nunca se evidencia una preocupación para que los estudiantes aprendan.

Tabla 8.

Relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

		Conocimientos	Estímulo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,673**
	Conocimientos Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
	Estímulo Coeficiente de correlación	,673**	1.000
	Estímulo Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Los resultados de la Tabla 8, evidencian que ente los conocimientos y el estímulo si existe una relación, pues, el valor sig. (bilateral) de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual modo, la relación obtenida es positiva considerable, pues, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.673.

Coefficiente determinante

$$r = 0.673$$

$$r^2 = 0.452929$$

$$r^2 = 45.29\% - 54.71\%$$

Interpretación: De acuerdo con el resultado del coeficiente determinante la dimensión conocimiento, incide en un 45.29% sobre el estímulo, siendo la diferencia

54.71%, datos que no son materia de esta investigación. Se observa un nivel medio de aceptación.

Tabla 9.

Relación entre las destrezas y la conformidad recibida en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

		Destrezas	Conformidad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,581**
	Destrezas Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,581**	1.000
	Conformidad Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Los resultados de la Tabla 9, evidencian que ente los conocimientos y el estímulo si existe una relación, pues, el valor sig. (bilateral) de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual modo, la relación obtenida es positiva considerable, pues, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.581.

Coefficiente determinante

$$r = 0.581$$

$$r^2 = 0.3375$$

$$r^2 = 33.75\% - 66.25\%$$

Interpretación: De acuerdo con el resultado del coeficiente determinante la dimensión destrezas, incide en un 33.75% sobre la dimensión conformidad, siendo la diferencia 66.25%, datos que no son materia de esta investigación. Se observa un nivel bajo de aceptación.

Tabla 10.

Relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado "Hipólito Unanue", Tarapoto – San Martín, 2019.

		Competencias	Benevolencia
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,621**
		N	60
Benevolencia		Coeficiente de correlación	,621**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Los resultados de la Tabla 10, demuestran la existencia de una relación entre las dimensiones de "competencias" y la "benevolencia", ello como resultado de haber obtenido un valor de significancia ("p"=0.000) menor al margen de error admisible de 0.05. De igual modo, al contar con un valor de coeficiente de correlación de 0.621, se afirma que la correlación entre estas dimensiones es catalogada como positiva considerable.

Coefficiente determinante

$$r = 0.621$$

$$r^2 = 0.3856$$

$$r^2 = 38.56\% - 61.44\%$$

Interpretación: De acuerdo con el resultado del coeficiente determinante la dimensión competencias, incide en un 38.56% sobre la dimensión benevolencia, siendo la diferencia 61.44%, datos que no son materia de esta investigación. Se observa un bajo medio de aceptación.

Tabla 11.

Relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.

		Gestión del talento humano	Valores Interpersonales
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1.000	,672**
	Valores Interpersonales	,672**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: De manera general, la prueba de Rho de Spearman ha arrojado la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales, ello a razón de que el valor "p" (valor de significancia) de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual modo, con un coeficiente de correlación de 0.672, dicha relación experimenta se traduce como positiva considerable, evidenciándose de esta manera, que, como resultado de una deficiente gestión del talento humano, existe un bajo nivel de generación de valores interpersonales.

Coefficiente determinante

$$r = 0.672$$

$$r^2 = 0.4515$$

$$r^2 = 45.15\% - 54.85\%$$

Interpretación: De acuerdo con el resultado del coeficiente determinante la variable Gestión del talento humano, incide en un 45.15% sobre la variable valores interpersonales,

siendo la diferencia 54.85%, datos que no son materia de esta investigación. Se observa un nivel medio de aceptación.

5.3. Discusión de Resultados

El primer objetivo de la investigación fue el de determinar el nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, para ello lo que se realizó de primera mano fue la búsqueda de información teórica que hablaran de la variable, siendo, uno de estos autores, Chiavenato (2009) quien define a la gestión del talento humano como aquella función administrativa dedicada especialmente al proceso de contratación, capacitación, evaluación y remuneración de los trabajadores. Explica también, que la gestión del talento humano, está en función a las fases del proceso administrativo, planear, organizar, dirigir y controlar, debido a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas. Posterior a ello, y en base a la construcción de la base teórica, se generaron cuestionarios como instrumentos de recolección de la información, mismos que fueron aplicados a los docentes de la institución. Los resultados encontrados demuestran que: el 58% de encuestados, la gestión del talento humano viene siendo realizada de manera deficiente dentro del instituto, debido a que, evidencian en la administración negativa frente a la flexibilidad que puedan entregar a los docentes, en cuanto a la forma de enseñanza y material que proporcionen para dicha tarea, además, casi nunca evidencian en el director la cualidad del liderazgo. Estos resultados presentan conclusiones diferentes al trabajo efectuado por Valladolid (2015), pues este autor logra determinar que la gestión del talento humano es adecuada en una I.E. por lo que las relaciones interpersonales son buenas.

El segundo objetivo de la investigación fue el de determinar el nivel valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado

“Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, para ello, se recurrieron al análisis de diferentes fuentes teóricas que definan y conceptualicen la variable; uno de estos autores es Gómez (2017) quien define a los valores como toda cualidad que tienen cierto tipo de entornos o realidades consideradas buenas, es por ello que pueden ser estimadas. Los valores son catalogados positivos o negativos de acuerdo a su polaridad y según su jerarquía, superiores o inferiores. De esa manera, con el fin de responder al segundo objetivo, se elaboró un cuestionario que posteriormente fue aplicado a los docentes de la institución, encontrando con ello que existe un bajo nivel de valores interpersonales en el 62% de docentes encuestados, pues, en base a las respuestas otorgadas, se evidencia que gran parte de los docentes, no siempre demuestran un trato amable y respetuoso, de igual modo, casi nunca cumple con las actividades programadas por la institución, y además, pese a ser su obligación, casi nunca se evidencia una preocupación para que los estudiantes aprendan. Estos resultados, difieren a los encontrados por Valladolid (2015), pues, este investigador establece y manifiesta la presencia de buenas relaciones interpersonales asociadas comúnmente con los valores interpersonales.

Como tercer objetivo se propuso determinar el nivel de relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín; este objetivo fue desarrollado por medio de la prueba del coeficiente de Rho de Spearman, bajo el cual se logró establecer que entre los conocimientos y el estímulo si existe una relación, pues, el valor sig. (bilateral) de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual modo, la relación obtenida es positiva considerable, pues, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.673. Estos resultados se diferencian a los que encontró León (2018), pues este indica la existencia de una relación positiva moderada.

El cuarto objetivo específico fue el de determinar el nivel de relación entre las destrezas y la conformidad recibida en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, mismo que se ejecutó en base a la prueba de Rho de Spearman, gracias al cual, se encontró que entre los conocimientos y el estímulo si existe una relación, pues, el valor sig. (bilateral) de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual modo, la relación obtenida es positiva considerable, pues, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.673. Los resultados obtenidos en cuanto al valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, son muy similares con el trabajo de Jara (2018), pues este concluye su investigación indicando que los valores interpersonales influyen directa y positivamente en la satisfacción laboral al reflejar un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de relación de 0.674. Esto indica la aceptación de la hipótesis de investigación.

El último objetivo específico fue el de determinar el nivel de relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, para ello, y al igual que en el resto de objetivos, se efectuó la prueba de Rho de Spearman, por medio de la cual se demuestra la existencia de una relación entre las dimensiones de "competencias" y la "benevolencia", ello como resultado de haber obtenido un valor de significancia ("p"=0.000) menor al margen de error admisible de 0.05. De igual modo, al contar con un valor de coeficiente de correlación de 0.621, se afirma que la correlación entre estas dimensiones es catalogada como positiva considerable. Estos resultados son similares a los encontrados por Jara (2018), pues, establece la existencia de una relación positiva entre las variables objeto de estudio.

Por último, el objetivo general fue el de: Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de

Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, para lo cual, se prosiguió a generar una sumatoria de la puntuación entregada por cada docente a las preguntas de los cuestionarios de cada variable, por medio del cual, se ha evidenciado la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales, ello a razón de que el valor "p" (valor de significancia) de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual modo, con un coeficiente de correlación de 0.672, dicha relación experimenta se traduce como positiva considerable, evidenciándose de esta manera, que, como resultado de una deficiente gestión del talento humano, existe un bajo nivel de generación de valores interpersonales. Este resultado se asemeja al estudio realizado por León (2018), pues aun cuando solo cuenta con una de las 2 variables objetos de análisis en el presente estudio, se empleó el coeficiente de RHO de Spearman gracias a lo cual, llegó a aceptar que la gestión del talento humano, tiene relación significativa y moderada con las relaciones interpersonales de la I.E. De la UGEL 06, 2017 en donde se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman un indicador de 0.457 y un valor de significancia de 0.000

Conclusiones

1. Se aceptó la hipótesis de investigación, afirmando la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales, ello debido a que el valor "p" de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual modo, con un coeficiente de correlación de 0.672, dicha relación se le conoce como positiva considerable, evidenciándose de esta manera, que, como resultado de una deficiente gestión del talento humano, existe un bajo nivel de generación de valores interpersonales. Además, debido al coeficiente de correlación, se concluye que la variable Gestión del talento humano, incide en un 45.15% sobre la variable valores interpersonales.
2. Se determina que existe un bajo nivel de gestión del talento humano evidenciado en el 58% de encuestados, quienes afirmaron que la gestión del talento humano viene siendo realizada de manera deficiente dentro del instituto, debido a que, evidencian una administración negativa frente a la flexibilidad que puedan entregar a los docentes, forma de enseñanza y material proporcionado para dicha tarea, además, casi nunca evidencian en el director la cualidad del liderazgo.
3. Se determina que existe un bajo nivel de valores interpersonales evidenciado en el 62% de docentes encuestados, pues, en las respuestas otorgadas, se evidencia que gran parte de los docentes, muchas veces no demuestran un trato amable hacia el estudiante, de igual modo, casi nunca cumple con las actividades programadas por la institución, y, además, no siente en muchos casos una preocupación para que los estudiantes aprendan.
4. Se establece que existe una relación significativa entre las dimensiones ente los conocimientos y el estímulo pues, el valor de significancia de 0.000 es menor al margen de error de 0.05. De igual modo, la relación obtenida es positiva considerable, pues, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.673. Además, de acuerdo con el resultado

del coeficiente determinante la dimensión conocimiento, incide en un 45.29% sobre el estímulo.

5. Se logró establecer que existe una relación significativa ente los conocimientos y el estímulo, debido a que, el valor sig. (bilateral) es de 0.000, menor al margen de error de 0.05. De igual modo, la relación obtenida es positiva considerable, pues, el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.581. Además, de acuerdo con el resultado del coeficiente determinante la dimensión destrezas, incide en un 33.75% sobre la dimensión conformidad.
6. Se logró establecer que existe una relación entre las dimensiones de "competencias" y la "benevolencia", esto se evidencia luego de haber obtenido un valor de significancia ("p"=0.000) menor al margen de error admisible de 0.05. De igual modo, al contar con un valor de coeficiente de correlación de 0.621, se afirma que la correlación entre estas dimensiones es catalogada como positiva considerable. Además, de acuerdo con el resultado del coeficiente determinante la dimensión competencias, incide en un 38.56% sobre la dimensión benevolencia.

Recomendaciones

1. Al director, capacitar y reforzar constantemente a su personal, ya que esto ayudará a mejorar su desempeño, así como incrementará su motivación el cual será demostrado en clase, incrementando la calidad de la institución.
2. Al director, poner más énfasis y control en cuanto a la selección del personal, así como en la retención del mismo. El proceso de selección del personal es parte fundamental para una empresa, ya que, depende mucho del tipo de profesional que se contrata para que exista un ambiente laboral apto para todos y brindar una mejor calidad de servicio.
3. Al docente, auto capacitarse, asistir a talleres acerca de desarrollo personal y profesional, desarrollo de competencias y habilidades sociales para mejorar sus valores interpersonales, de esta manera, la institución también verá una predisposición de mejora.
4. A futuros investigadores, realizar más trabajos de investigación de este tipo, ya que se crearán antecedentes que ayuden a mejorar la gestión de talento humano, así como conocer los valores interpersonales que tienen los docentes dentro de las instituciones y cómo influye una buena gestión del talento humano.

Referencias

- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
Obtenido de
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3186069&query=gesti%C3%B3n+del+talento+humano>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Vol. III). Mc Graw Hill. Obtenido de
https://kupdf.net/download/gestion-del-talento-humano_5af3fb46e2b6f56059d1f6b9_pdf
- Cuesta, A. (2011). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. ECOE. Obtenido de
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3193560&query=gesti%C3%B3n+del+talento+humano>
- Gestión. (21 de 11 de 2015). *Gestión*. Obtenido de Gestión:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Gómez, P. (2017). *Ética y Valores*. México: IURE Editores S.A. Obtenido de
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=5513381&query=valores>
- Gonzalez - Pérez, M. (28 de 04 de 2019). *Dinero*. Obtenido de Dinero:
<https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/la-paradojica-lucha-mundial-por-el-talento-humano-por-maria-alejandra-gonzalez-perez/270113>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Interamericana Editores.
- Ibacache, R. (2017). *Talento Humano*. Obtenido de https://kupdf.net/download/definicion-de-talento-humano_5995ec1edc0d60fa12300d1c_pdf

- Jara, N. (2018). *Relación de los valores interpersonales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín*. Tesis Pregrado, Arequipa.
- León, C. (2018). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las Instituciones educativas públicas de la Red 5 de la UGEL 06 2017*. Tesis Pregrado, Lima.
- Loja, U. N. (2013). *Salazar, Rolando*. Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.
- Negrete, L. (2011). *Valores Universales*. Ciudad de México. Obtenido de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2014/11/VALORES-UNIVERSALES.pdf>
- Nina, N. (2016). *Gestión del Talento Humano docente en Instituciones de educación primaria del distrito de Pilcomayo - Huancayo*. Tesis Posgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Restrepo, J. (2009). *Valores Personales e Interpersonales en adolescentes y adultos de medellín*. Medellín.
- Revista Digital Runa. (19 de diciembre de 2017). *Runa*. Obtenido de Runa: <https://runahr.com/recursos/hr-management/cuales-son-los-principales-problemas-de-recursos-humanos-en-mexico/>
- Rojo, G. (2012). *Gestión del talento en docentes de un centro de formación técnica*. Santiago, Chile.
- Rojo, G. (2012). *Gestión del talento humano en los docentes de un Centro de formación directa*. Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.
- Sotomayor, A. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Tendencias. Obtenido de

<http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

Tixe, L. (2015). *Los conflictos de las relaciones interpersonales y su influencia en el comportamiento de los docentes de la Unidad Educativa Quevedo de la provincia de los Ríos*. Tesis Posgrado, Universidad Técnica de Babahoyo, Los ríos, Ecuador.

UNICEF. (2003). *Ética y Moral*. Bogotá.

Valladolid, N. (2015). *La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores - 2014*. Lima.

Vásquez, B. (2003). *El libro de los valores*. Bogotá, Colombia : El Tiempo. Obtenido de <https://viajemosanmundollamadopreescolar.files.wordpress.com/2012/10/el-libro-de-los-valores.pdf>

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia
Gestión del Talento Humano y los Valores Interpersonales en Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado
“Hipólito Unanue”. Tarapoto – San Martín

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	
Pregunta general ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019? Preguntas Específicas 1. ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión del talento humano	Conocimientos	Dominio del tema	
	Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y los valores en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín 2019.		Destrezas	Aprendizaje continuo	
	Objetivos Específicos: 1. Determinar el nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior	Hipótesis Específicas 1. El nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior		Competencias	Adaptación al cambio	
					Flexibilidad	
				Valores Interpersonales	Estímulo	Liderazgo
						Conclusiones
					Conformidad	Trato amable
						Consideración
					Benevolencia	Respeto a las normas
						Cumplimiento de actividades
				Ayuda a los demás		
				Generosidad		

<p>2. ¿Cuál es el nivel valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?</p> <p>4. ¿Cuál es el nivel de relación entre las destrezas y la conformidad recibida en</p>	<p>Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019</p> <p>2. . Determinar el nivel valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019</p> <p>3. Determinar el nivel de relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito</p>	<p>Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo</p> <p>2. El nivel valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo</p> <p>3. El nivel de relación entre los conocimientos y el estímulo recibido en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo</p> <p>4. El nivel de relación entre las destrezas y la</p>			
---	---	--	--	--	--

<p>los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?</p> <p>5. ¿Cuál es el nivel de relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019?</p>	<p>Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019</p> <p>4. Determinar el nivel de relación entre las destrezas y la conformidad recibida en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019</p> <p>5. Determinar el nivel de relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019.</p>	<p>conformidad recibida en los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo.</p> <p>5. El nivel de relación entre los competencias y benevolencia de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019, es bajo.</p>			
---	--	--	--	--	--

Apéndice B. Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano

Estimado docente esperando su participativa colaboración y respuesta objetiva en el presente cuestionario de carácter anónimo.

El presente instrumento tiene como objetivo determinar el nivel de gestión del talento humano en docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019

Lee con cuidado y conteste las preguntas con una X de acuerdo a la alternativa que cree se ajusta a la realidad

Conocimientos		Opciones				
N°	Dominio del tema	1	2	3	4	5
1	Siempre se efectúan evaluaciones internas para medir el nivel de conocimiento del personal.					
2	Se toma en consideración evaluaciones especializadas sobre especializaciones concretas.					
N°	Aprendizaje continuo	1	2	3	4	5
3	Se promueve en los docentes el seguir informándose e incrementando el nivel de conocimientos.					
4	Se brindan facilidades para que los docentes asistan a capacitaciones.					
Destrezas		Opciones				
N°	Adaptabilidad al cambio	1	2	3	4	5
5	La institución se muestra abierta a los cambios que puedan existir.					
6	Se promueve e incentiva en los docentes, la capacidad de adaptarse a nuevos estilos de trabajo y evaluación.					

N°	Flexibilidad	1	2	3	4	5
7	Se permite flexibilizar la forma de enseñanza que pueda generar el docente.					
8	Se flexibiliza el contenido adicional que el docente pueda entregar a los estudiantes.					
Competencias		Opciones				
N°	Liderazgo	1	2	3	4	5
9	La institución se preocupa por desarrollar en los docentes habilidades de liderazgo, al empoderarlos en ciertas actividades.					
10	El director de la institución siempre se muestra como un líder efectivo.					
N°	Comunicación	1	2	3	4	5
11	Existe siempre una buena comunicación entre todos los integrantes.					
12	Se permite siempre que el docente pueda pronunciarse ante cualquier situación.					

Apéndice C. Cuestionario sobre Valores Interpersonales

<p>Estimado docente esperando su participativa colaboración y respuesta objetiva en el presente cuestionario de carácter anónimo.</p> <p>El presente instrumento tiene como objetivo determinar el nivel valores interpersonales de los docentes del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”, Tarapoto – San Martín, 2019</p> <p>Lee con cuidado y conteste las preguntas con una X de acuerdo a la alternativa que cree se ajusta a la realidad</p>						
Estímulo		Opciones				
N°	Trato amable	1	2	3	4	5
1	El docente siempre se muestra amable con todos sus compañeros.					
2	Mantiene un trato amable y cordial aun en situaciones estresantes o poco tranquilas.					
N°	Consideración por los demás	1	2	3	4	5
3	Mantiene una percepción positiva sobre sus compañeros de trabajo.					
4	Se muestra respetuoso por cada uno de sus compañeros.					
Conformidad		Opciones				
N°	Respeto a las normas	1	2	3	4	5
5	Respeto los horarios de entrada y salida que se le fueron asignados.					
6	Cumple con las normas y valores estipulados en la institución.					
N°	Cumplimiento de actividades	1	2	3	4	5
7	Cumple con cada una de las actividades que se le son atribuidas en los tiempos previstos.					

8	Demuestra iniciativa en el desarrollo de las actividades institucionales.					
Benevolencia		Opciones				
N°	Ayuda a los demás	1	2	3	4	5
9	Defiende los intereses propios y del resto de docentes frente a algún acto indebido.					
10	Se muestra colaborativo cuando se organizan paros y huelgas.					
N°	Generosidad	1	2	3	4	5
11	Apoya a proteger los intereses y derechos de cualquier persona, aun cuando no tenga una relación o interés en común.					
12	Busca siempre ayudar al aprendizaje de los estudiantes.					

Apéndice D. Validación de Instrumentos

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

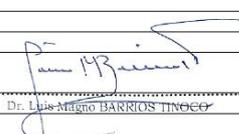
Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Luis Magno BARRIOS TINOCO	UNE Escuela de Posgrado	Presentación de tesis	Maria Angelica SANCHEZ CUEVA
Titulo: Gestión del Talento Humano y los Valores Interpersonales en Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Hipólito Unanue". Tarapoto – San Martín			

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.																				X	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices.																				X	
9. Metodología	Responde al propósito del diagnóstico.																				X	
10. Pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																				X	

III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable

IV. Promedio de valoración: 90.5%

10/01/2020			992776260
Lugar y fecha	D.N.I. N°	Dr. Luis Magno BARRIOS TINOCO	Teléfono N°

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Aurelio GONZALES FLORES	UNE Escuela de Posgrado	Presentación de tesis	Maria Angelica SANCHEZ CUEVA
Titulo: Gestión del Talento Humano y los Valores Interpersonales en Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Hipólito Unanue". Tarapoto – San Martín			

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%						
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100			
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																					X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																					X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																					X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.																					X		
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices.																					X		
9. Metodología	Responde al propósito del diagnóstico.																					X		
10. Pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																					X		
III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable																								
IV. Promedio de valoración: 90.5 %																								
10/01/2020																					936962496			
Lugar y fecha	D.N.I. N°	Dr. Aurelio Gonzales Flores																			Teléfono N°			

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I. Datos generales:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e Institución donde labora	Motivo de evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO	UNE Escuela de Posgrado	Presentación de tesis	Maria Angelica SANCHEZ CUEVA
Titulo: Gestión del Talento Humano y los Valores Interpersonales en Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Hipólito Unanue". Tarapoto – San Martín			

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%					
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias del Nuevo Enfoque Pedagógico.																				X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de la Tecnología Educativa.																				X		
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e índices.																				X		
9. Metodología	Responde al propósito del diagnóstico.																				X		
10. Pertinencia	Responde al propósito de la investigación.																				X		
III. Opinión de aplicabilidad: Aplicable																							
IV. Promedio de valoración: 90.5 %																							
10/01/2020												999937666											
Lugar y fecha	D.N.I. N°	Dr. Fernando Antonio FLORES LIMO										Teléfono N°											