

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa
Promart, Nuevo Chimbote - 2024**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Amoretti Rojas, Lorenzo Angel

Asesora:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0001-5509-4460

CHIMBOTE – PERÚ

2025

INDICE

Indice General	i
Indice De Tablas	ii
Palabra clave	iii
Constancia de originalidad	iv
Titulo.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
1. Introduccion.....	1
2. Metodologia	22
3. Resultados.....	25
4. Analisis y discusion	33
5. Conclusiones y recomendaciones	39
6. Referencias bibliograficas	42
7. Anexos y apèndices	46

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	Nivel de la gestión del talento humano	25
Tabla 2:	Nivel de relaciones interpersonales	26
Tabla 3:	Prueba de normalidad Variable talento humano	27
Tabla 4:	Prueba de normalidad de Variable Relaciones interpersonales	28
Tabla 5:	Correlaciones entre gestión del talento humano y relaciones interpersonales.	29
Tabla 6:	Correlaciones entre gestión del talento humano y habilidades comunicativas	30
Tabla 7:	Correlaciones entre gestión del talento humano y compromiso organizacional	31
Tabla 8:	Correlaciones entre gestión del talento humano y estilos de liderazgo	32

Palabras Claves:

Tema	Gestión del talento humanos, relaciones interpersonales
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Human talent management, interpersonal relationships
Especialidad	Administration

Línea de investigación	Administración
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Administración

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote - 2024**" del (a) estudiante: **AMORETTI ROJAS LORENZO ANGEL**, identificado(a) con Código N° **1117101442**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **25%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 11 de agosto de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

A

Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa
Promart, Nuevo Chimbote - 2024

Resumen

En este estudio buscó establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. En cuanto a los métodos utilizados, fueron para un estudio descriptivo correlacional de tipo aplicado, donde se contará con el enfoque cuantitativo, ya que los hallazgos obtenidos, serán convertido en valores numéricos, haciendo más fácil el análisis. Para obtener una data se contó con una población de 44 trabajadores, entre las áreas administrativas y atención al cliente, en el cual se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario, el cual fue elaborado en razón de las dimensiones planteadas por el autor, así mismo el Alfa de Cronbach midió el grado de confiabilidad de su aplicación, se hizo el ordenamiento de la data a través del software informáticos, Microsoft y spss, Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la empresa Promart, con un coeficiente de Pearson de 0.700 y un nivel de significancia de 0.002, lo que confirma que ambas variables están fuertemente relacionadas. A medida que se mejora la gestión del personal, también se fortalecen los vínculos laborales.

Abstract

This study sought to establish the relationship between human talent management and interpersonal relationships at Promart, Nuevo Chimbote – 2024. The methods used were an applied descriptive correlational study, using a quantitative approach, since the findings obtained will be converted into numerical values, making analysis easier. To obtain data, a population of 44 workers was used, including administrative and customer service areas, to whom a survey was administered using a questionnaire, which was developed based on the dimensions proposed by the author, likewise Cronbach's Alpha measured the degree of reliability of its application, the data was sorted through computer software, Microsoft and SPSS, It was concluded that there is a high positive correlation between human talent management and interpersonal relationships in the company Promart, with a Pearson coefficient of 0.700 and a significance level of 0.002, which confirms that both variables are strongly related. As personnel management improves, labor ties are also strengthened.

1. Introducción

Espinoza (2025), su investigación se centra en analizar las relaciones interpersonales, pues buscó cómo Vitex transmite sus valores corporativos mediante uno de los canales más utilizados: el correo electrónico, y si los colaboradores conocen y reconocen la cultura corporativa de la empresa a través de los canales de comunicación establecidos. El estudio sigue un enfoque mixto con diseño descriptivo, utilizando tres instrumentos: análisis de contenido de los correos electrónicos enviados por recursos humanos, entrevistas semiestructuradas con el gerente general y la coordinadora de Recursos humanos, y encuestas a los colaboradores sobre la comunicación interna y la cultura corporativa. Los resultados indican que la empresa enfrenta confusiones tanto en su comunicación interna como en la definición de su cultura corporativa. En conclusión, Vitex enfrenta desafíos en la transmisión efectiva de su cultura y valores, lo que resalta la necesidad de desarrollar una estrategia de comunicación interna más clara y coherente para alinear mejor a los colaboradores con los objetivos y valores de la empresa.

El estudio de Mera y Rodríguez (2025) tuvo como propósito fortalecer los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción, fomentando una cultura de mejora continua en la gestión del talento humano. Bajo un enfoque mixto, aplicaron métodos analítico-deductivos y descriptivos para evaluar la eficiencia de estos procesos. Identificaron debilidades como la ausencia de una inducción adecuada y la falta de seguimiento al nuevo personal, lo cual incrementa la probabilidad de errores en sus funciones. Concluyeron que implementar un manual de procedimientos y dar seguimiento a cada etapa permite aplicar acciones correctivas oportunas. Recomendación: Es recomendable diseñar un sistema integral que no solo formalice los procedimientos, sino que también contemple un plan sistemático de inducción y acompañamiento, lo que mejorará tanto el desempeño individual como las relaciones interpersonales en la organización.

García (2024) analizó el papel del líder en la gestión del talento humano en las organizaciones, destacando su relevancia en la resolución de conflictos interpersonales, uno de los principales retos en las empresas. La investigación, de tipo

descriptivo, subraya que el liderazgo democrático y justo fomenta un clima organizacional positivo al promover la participación y la equidad, alineando las relaciones humanas con los objetivos empresariales. Donde sugiere que las organizaciones capaciten a sus líderes en habilidades interpersonales y en liderazgo inclusivo para fortalecer la cohesión del equipo y potenciar el desarrollo organizacional a través de relaciones laborales más sólidas y constructivas.

Guzmán y Pimentel (2024) orientaron su investigación a analizar la gestión del talento humano como un factor clave para alcanzar los objetivos organizacionales. Resaltaron la importancia de planificar estratégicamente el reclutamiento, selección, evaluación y capacitación de personal con sólidas competencias técnicas, personales y éticas. A través de un análisis documental de literatura científica, concluyeron que la gestión del talento es un proceso continuo de acompañamiento y evaluación del desempeño para garantizar el éxito institucional. Es conveniente implementar mecanismos periódicos de evaluación del desempeño y planes de desarrollo profesional, para alinear el talento humano con los valores de la empresa y fortalecer las relaciones interpersonales mediante el reconocimiento y la formación continua.

Mera y Genito (2024) investigaron la influencia de las relaciones interpersonales sobre el comportamiento organizacional en los trabajadores de la empresa CNEL-Manta. Identificaron que las deficiencias en las relaciones interpersonales deterioran el clima laboral y afectan el rendimiento organizacional. Este estudio, de carácter no experimental y de tipo descriptivo-correlacional, concluyó que las relaciones interpersonales son esenciales para el éxito organizacional, ya que de ellas depende en gran medida el comportamiento y desempeño de los colaboradores. Donde aconseja implementar programas de integración, comunicación y resolución de conflictos para fomentar relaciones laborales positivas, que a su vez impacten favorablemente en el comportamiento organizacional y la productividad.

Rendón (2024) realizó un estudio para examinar los factores que influyen en las relaciones interpersonales dentro del área operativa —vigilantes, supervisores y directores— de la empresa Cotraser CTA en Medellín durante 2024. Su propósito fue identificar los elementos que favorecen un mejor clima laboral y mayor eficiencia en

los servicios. Para ello, evaluó tanto los factores organizacionales y laborales que generan conflictos, como la calidad de la comunicación interna y el papel del liderazgo en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el desempeño colectivo. Su análisis se apoyó en teorías de las relaciones humanas y una amplia revisión bibliográfica. Es pertinente que las organizaciones realicen diagnósticos periódicos sobre la comunicación y liderazgo en las áreas operativas, para aplicar estrategias que mitiguen los conflictos y refuercen las relaciones interpersonales, logrando así un entorno laboral armónico y productivo.

En su investigación, Montalván (2024) exploró la relación entre las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional de los empleados en la empresa CNEL-Manta. Señaló que los conflictos en las relaciones interpersonales deterioran el ambiente laboral y afectan la eficiencia de los procesos internos. El estudio, no experimental y transversal, evidenció que las relaciones interpersonales tienen una influencia directa en el comportamiento organizacional y que ambos factores determinan el éxito o fracaso de la empresa, aunque subrayó la necesidad de mejorar aspectos específicos para alcanzar mayor eficiencia. Recomienda implementar talleres de habilidades sociales y resolución de conflictos, orientados a fortalecer las relaciones interpersonales y, con ello, optimizar el comportamiento organizacional y la productividad empresarial.

Ríos y Negrete (2023) analizaron la relación entre el talento humano y la tecnología en el ámbito organizacional. Definieron el talento humano como la gestión de personas enfocada en potenciar habilidades, conocimientos y relaciones interpersonales para el éxito empresarial. Concluyeron que la tecnología debe ser un aliado estratégico y no un reemplazo de la interacción humana, ya que, si bien facilita procesos, es la conexión y comprensión entre las personas lo que sostiene la calidad del trabajo y el éxito organizacional. Es aconsejable que las empresas integren tecnologías que complementen la gestión del talento humano, asegurando siempre que la interacción personal siga siendo el eje central de las relaciones laborales y del desarrollo organizacional.

En su ensayo, Paiva (2024) se propuso explicar la evolución histórica de la gestión del talento humano, recorriendo sus principales hitos desde su surgimiento como un departamento administrativo en la década de 1950 hasta su consolidación como un elemento estratégico indispensable en la actualidad, marcada por la Revolución Digital. El autor destaca que, con el tiempo, las empresas comprendieron que las personas no son únicamente un recurso más, sino el componente vivo que introduce creatividad, innovación y pensamiento estratégico a las organizaciones. Por ello, las empresas que han priorizado una gestión eficaz del talento han logrado no solo mayor competitividad en sus respectivos mercados, sino también la capacidad de atraer, retener y desarrollar al personal, alineando estos esfuerzos con las demandas de la era digital y la generación actual de colaboradores. Como resultado de este análisis histórico, se sugiere que las organizaciones adopten estrategias de gestión del talento humano que reconozcan tanto el valor de las competencias digitales como la necesidad de preservar y promover las relaciones interpersonales y el bienestar integral de los trabajadores, para así mantener un equilibrio entre innovación tecnológica y desarrollo humano.

La investigación de Mejía (2024) tuvo como propósito formular una propuesta para mejorar la gestión del talento humano en función del desempeño laboral dentro de la pequeña empresa Grupo Alondra para la Educación y el Desarrollo S.A.C., ubicada en Huaraz. Con un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, el estudio reveló que, si bien la empresa brinda capacitaciones para impulsar el crecimiento profesional de su personal, no fomenta activamente la participación de los trabajadores en nuevos proyectos ni implementa ascensos basados en mérito o desempeño alcanzado. Esta situación impacta de forma negativa en la motivación individual, disminuye la empatía entre compañeros y debilita la cohesión grupal, factores que se traducen en una menor productividad y un clima laboral menos favorable. Recomendación: Se recomienda a la empresa establecer mecanismos transparentes de promoción interna basados en evaluaciones objetivas del desempeño y generar espacios donde los empleados puedan participar en el diseño y ejecución de proyectos. Estas acciones fortalecerán la motivación individual y colectiva, mejorarán las relaciones interpersonales y potenciarán el rendimiento organizacional.

En su estudio, Vera (2022) analizó la influencia de la gestión del talento humano sobre el servicio de atención al cliente en la Cooperativa de Transporte Interprovincial 7 de Noviembre, en el cantón Paján. Empleando un enfoque mixto y un diseño no experimental, sustentó sus hallazgos en métodos inductivo, deductivo, documental y estadístico. A través de un análisis FODA, identificó tanto fortalezas como deficiencias en la gestión interna de la cooperativa. Se evidenció, por un lado, la falta de una infraestructura adecuada para los colaboradores, así como la ausencia de inversión para modernizar los equipos y vehículos. Estas carencias impiden aplicar una gestión del talento humano efectiva, repercutiendo negativamente en el ambiente laboral y en la calidad del servicio brindado a los usuarios. Es fundamental que la empresa destine recursos para mejorar las instalaciones y modernizar sus herramientas de trabajo, al mismo tiempo que fortalece las estrategias de gestión humana para propiciar un ambiente laboral saludable y satisfactorio tanto para empleados como para clientes.

La investigación de Ibáñez (2022) buscó determinar de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral del personal de la empresa Sodimac en Huacho. Este estudio básico, correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, abarcó una muestra de 51 colaboradores y utilizó un instrumento cuya confiabilidad alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,924. Los resultados mostraron que, aunque existe una comunicación adecuada en la empresa, un 23,5% de los participantes percibe deficiencias en este aspecto. Asimismo, en cuanto al sistema salarial y su correspondencia con el mérito y esfuerzo realizado, un 47,1% expresó desacuerdo, evidenciando insatisfacción. La investigación concluyó que las relaciones interpersonales guardan una relación significativa con la motivación laboral, con un valor $p=0,00$ (menor a 0,05) y un coeficiente de Pearson de 0,55, lo que confirma una correlación moderada. Sugiere fortalecer los procesos de comunicación interna y revisar las políticas de compensación para asegurar que el reconocimiento económico sea justo y proporcional al esfuerzo y resultados obtenidos. De esta manera, se fomentará una mayor motivación y se consolidarán relaciones interpersonales más positivas y productivas en la organización.

En su tesis, Odar (2022) empleó una metodología descriptiva-correlacional que permitió diseñar instrumentos adecuados, cuya aplicación dependió de la disponibilidad de los trabajadores participantes. El estudio evidenció una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la agencia del Banco Interbank en Huánuco, durante la pandemia de la COVID-19 en 2021. Este resultado fue respaldado con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.721, confirmando una correlación positiva alta. Los hallazgos de este trabajo constituyen una guía valiosa para quienes buscan implementar políticas efectivas de gestión, considerando la calidad de las interacciones entre los empleados. Es aconsejable que las organizaciones formulen políticas de gestión del talento humano que prioricen el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, sobre todo en contextos de crisis, para asegurar un ambiente laboral resiliente y colaborativo.

García et al (2020) realizaron un estudio con el objetivo de identificar la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en la empresa Art Atlas S.R.L. El trabajo, estructurado en cuatro capítulos, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, con una muestra representativa de 132 trabajadores sobre una población de 210, manteniendo un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Los resultados indicaron la necesidad de establecer estrategias y mejorar procesos internos que fortalezcan las relaciones interpersonales para lograr una percepción positiva por parte de los trabajadores. Asimismo, se propuso implementar planes de capacitación dirigidos a los supervisores para mejorar la percepción del liderazgo y fomentar la participación activa de los empleados en diferentes aspectos organizacionales. Las empresas deberían diseñar e implementar planes de desarrollo para líderes y supervisores que promuevan relaciones de respeto y colaboración, además de abrir espacios de participación para los empleados, fortaleciendo así su sentido de pertenencia y satisfacción.

La investigación de León (2019), desarrollada en la empresa Sodimac Perú S.A. en Huacho, abordó la influencia de la gestión por competencias en el desempeño laboral de los trabajadores, quienes se dedican a brindar atención especializada en proyectos de construcción y hogar. Con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional

y diseño transversal, el estudio evaluó cuatro dimensiones de la gestión por competencias —selección de personal, capacitación y desarrollo, carrera profesional e incentivos— y su relación con las dimensiones del desempeño laboral, que incluyen motivación, eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales. Para ello se aplicó un cuestionario de 34 ítems en escala Likert a 109 colaboradores. Los resultados señalaron la importancia de gestionar correctamente las competencias laborales para potenciar la calidad del desempeño, especialmente en aspectos relacionados con la motivación y las relaciones interpersonales. Es recomendable que las empresas fortalezcan cada una de las dimensiones de la gestión por competencias, especialmente en cuanto a capacitación continua y desarrollo profesional, para mejorar no solo la productividad, sino también las relaciones interpersonales y la satisfacción general de los trabajadores.

Fundamentando la parte teórica, el término recurso humano fue utilizado tradicionalmente para referirse a las personas dentro de una organización, considerándolas como un medio para alcanzar objetivos empresariales, debido a que aportan habilidades y características que dinamizan y ponen en marcha los procesos organizacionales. Sin embargo, como aclara Chávez (2015), hoy se prefiere el término talento humano, ya que reconoce en cada individuo un conjunto único de talentos y capacidades que constituyen el verdadero capital de la empresa.

Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano consiste en un conjunto de políticas y prácticas orientadas a administrar los aspectos relacionados con las personas, tales como el reclutamiento, selección, capacitación, remuneración y evaluación del desempeño. De forma complementaria, Chambers (1998) plantea que esta gestión implica proporcionar a los empleados oportunidades de formación, desarrollo y motivación, asegurando al mismo tiempo su permanencia dentro de la organización.

Eslava (2014) sostiene que la gestión del talento humano debe ser entendida como un enfoque estratégico que busca maximizar el valor que la empresa puede generar, utilizando las competencias, habilidades y conocimientos de su personal para alcanzar ventajas competitivas tanto en el presente como en el futuro. En la misma

línea, Cuesta (2010) define este proceso como un sistema integral destinado a atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. Este autor subraya que esta práctica no solo busca resultados organizacionales, sino también armonizar el crecimiento profesional de los empleados con el logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

Estos planteamientos coinciden en resaltar que las personas no son simplemente un recurso más, sino el núcleo estratégico de las organizaciones. La gestión del talento humano debe orientarse tanto a optimizar los resultados empresariales como a potenciar el desarrollo integral y las relaciones interpersonales de los colaboradores.

Douglas McGregor propuso dos enfoques sobre cómo las organizaciones perciben y gestionan a las personas: la Teoría X y la Teoría Y.

La Teoría X parte de la premisa de que el ser humano, por naturaleza, tiende a rechazar el trabajo siempre que le sea posible. Debido a esta tendencia, las personas deben ser supervisadas estrictamente, dirigidas y, en ocasiones, amenazadas con sanciones para que cumplan con las tareas asignadas. Además, considera que la mayoría prefiere ser dirigida, evita asumir responsabilidades y busca seguridad por encima de todo.

En contraste, la Teoría Y plantea que el trabajo no es intrínsecamente rechazado por las personas y que la disciplina externa o las amenazas no son las únicas formas de motivarlas. En un ambiente adecuado, los individuos pueden encontrar satisfacción en su labor, buscan asumir responsabilidades, muestran creatividad, iniciativa y utilizan su ingenio para resolver problemas, contribuyendo activamente al logro de los objetivos organizacionales.

Por su parte, la Teoría de la disonancia cognitiva formulada por Festinger, citada por Chiavenato (2010), explica que las personas tienden a buscar coherencia interna entre sus creencias, actitudes y conductas. Cuando existe una incongruencia —es decir, cuando una persona actúa de manera contraria a lo que cree o valora—, surge una sensación incómoda llamada disonancia cognitiva. Este estado impulsa al individuo a ajustar su pensamiento o comportamiento para recuperar la armonía interna. Así, la

disonancia se convierte en una fuente de tensión que las personas procuran resolver para mantener su equilibrio emocional y psicológico.

Las teorías revisadas evidencian que la gestión del talento humano requiere comprender tanto las actitudes naturales hacia el trabajo como las motivaciones internas y los conflictos cognitivos de los empleados. Considerar estos aspectos permite diseñar estrategias más efectivas que alineen las necesidades personales con los objetivos organizacionales, fortaleciendo a la vez las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.

En ciertos cargos específicos, el talento se concibe como una competencia esencial para desempeñar con éxito las funciones asignadas. Según Alles (2008, citado en Guzmán & Pimentel, 2024), el rendimiento efectivo de una persona no depende únicamente de tener habilidades técnicas, sino también de factores como la personalidad, creatividad, compromiso, capacidad y acción, los cuales deben manifestarse de manera simultánea. Por ejemplo, un profesional con capacidad y compromiso, pero que no actúa con oportunidad, difícilmente alcanzará los resultados esperados.

Por otro lado, Leiva (2010, citado en Bravo, 2015) plantea que el talento humano representa una clara ventaja competitiva para las organizaciones, al contribuir a la creación de una estrategia clara, promover los cambios necesarios y facilitar la acumulación de capital intelectual. La combinación de estos factores convierte al talento humano en un activo estratégico imprescindible para implementar con éxito los planes organizacionales.

García (2024) subraya que la gestión del talento humano es determinante en el desarrollo presente y futuro de las organizaciones, y depende de factores internos y externos como la ética, competencias, aceptación de la cultura corporativa, estructura organizacional, compromiso, entorno económico, tecnología utilizada y el sector de actividad.

Asimismo, la gestión del talento humano busca no solo desarrollar las competencias del personal, sino también fomentar la comunicación entre los empleados y la organización, reconociendo sus necesidades y expectativas para apoyarlos y motivarlos. Este proceso contribuye a enriquecer la personalidad de cada colaborador, consolidando su motivación y reafirmando que las personas son el recurso más valioso de la empresa (Chávez, 2015).

Para que la gestión del talento sea eficaz, se requiere una serie de acciones como reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, capacitar, auditar y dar seguimiento al personal, además de mantener una base de datos confiable para la toma de decisiones. Según Chávez (2015), solo así se logra compromiso, sentido de pertenencia, productividad y calidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En esa misma línea, Chávez (2015) señala que las empresas deben aprender a superar el temor a lo desconocido, romper paradigmas, promover la innovación constante, comprender su realidad, prepararse para el futuro y alinearse con su misión y visión corporativa.

Por su parte, Gómez et al. (citado en Gómez, 2024) plantean tres aspectos fundamentales de la gestión del talento humano:

Reconocer a las personas como individuos únicos, con historias, valores, conocimientos y habilidades, y no solo como recursos.

Considerarlas como activadores inteligentes de los recursos organizacionales, capaces de aportar inteligencia, talento y aprendizaje, impulsando el dinamismo y la competitividad de la empresa.

Valorarlas como socias estratégicas de la organización, que invierten esfuerzo, compromiso y responsabilidad a cambio de compensaciones económicas y crecimiento profesional.

Este enfoque integral resalta que el talento humano no solo es un conjunto de habilidades técnicas, sino una combinación de competencias, compromiso, creatividad y capacidad de adaptación que impulsa el desarrollo organizacional. Considerar a los

empleados como socios estratégicos y protagonistas del cambio resulta clave para consolidar una ventaja competitiva sostenible y fortalecer las relaciones internas.

Según Chávez (2015), la gestión del talento humano persigue varios objetivos fundamentales dentro de las organizaciones. En primer lugar, contribuye al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, asegurando que las metas sean alcanzadas de manera eficiente. Asimismo, fortalece la competitividad empresarial mediante la creación, desarrollo y aplicación de las habilidades y competencias del personal, orientando su productividad hacia los resultados estratégicos.

Otro objetivo esencial consiste en atraer, seleccionar y mantener empleados idóneos y motivados, promoviendo su permanencia mediante un entorno laboral favorable. También busca incrementar la satisfacción laboral, ya que los trabajadores que se sienten valorados tienden a ser más productivos, mientras que la insatisfacción se traduce en ausentismo, baja moral y desvinculación. Por ello, el bienestar emocional y la felicidad de los empleados son claves para el éxito organizacional.

La gestión del talento humano también procura garantizar una alta calidad de vida en el trabajo, fomentando un ambiente agradable, seguro y flexible que permita autonomía, sentido de pertenencia y equilibrio entre la vida personal y profesional. Además, ayuda a la organización a adaptarse a los constantes cambios sociales, tecnológicos, económicos y culturales mediante la implementación de estrategias innovadoras y flexibles.

La ética y la transparencia son otros principios esenciales, ya que las decisiones deben ser justas, confiables y coherentes con los valores de la empresa. Por otro lado, la sinergia busca alinear los objetivos organizacionales y personales para crear una cultura corporativa basada en relaciones ganar-ganar, promoviendo la cooperación y el trabajo conjunto. Finalmente, el diseño de las tareas, tanto individuales como grupales, debe ser significativo, estimulante y adaptado a las condiciones de vida y expectativas de los colaboradores, para mantener su motivación y compromiso.

Por su parte, Chiavenato (2019) define la gestión del talento humano como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para administrar adecuadamente a las personas en su dimensión administrativa. En una visión similar, Werther & Davis (2020) plantean que se trata de gestionar al capital humano con el objetivo de mejorar sus aportes productivos a la organización, actuando siempre con responsabilidad estratégica, ética y social, lo cual constituye la base tanto teórica como práctica de esta disciplina. Los objetivos de la gestión del talento humano reflejan una visión integral que va más allá de la simple administración del personal; se orientan a generar bienestar, motivación y compromiso, en equilibrio con la productividad y la estrategia organizacional. Este enfoque permite consolidar una cultura organizacional sostenible y competitiva.

De acuerdo con Robins (2013), las relaciones interpersonales cumplen una función esencial en la vida en sociedad, ya que cada día se convive con personas que poseen distintas perspectivas, metas, creencias y niveles de formación. Por esta diversidad, resulta indispensable promover una convivencia armónica para asegurar una adecuada calidad de vida.

Lussier y Achua (2016) definen las relaciones interpersonales como un conjunto de competencias que las personas emplean en su interacción para comprender mejor a los demás. En una idea complementaria, León (2019) las describe como las interacciones que se producen en distintos momentos, reflejando el contacto, trato y comunicación entre individuos.

Por su parte, Martínez (2010) explica que, en el ámbito laboral, las relaciones interpersonales se refieren a las interacciones recíprocas entre los trabajadores, ya sea con compañeros, personal administrativo o directivo, es decir, con todos los actores del entorno de trabajo. Hanco et al. (2021) destacan que, desde la perspectiva empresarial, estas relaciones implican la habilidad de colaborar y organizar las tareas junto con los demás, estableciendo metas conjuntas y evitando interferir en el desempeño de los otros.

Silveira (2014) amplía esta visión al señalar que las relaciones interpersonales son intercambios entre dos o más personas que favorecen la expresión emocional, la gestión de habilidades sociales y la comunicación. Además, las considera como una fuente de oportunidades, aprendizaje, entretenimiento y crecimiento personal. Aunque estas interacciones pueden generar tensiones o desacuerdos, también ofrecen un espacio valioso para el desarrollo social, la adquisición de nuevas perspectivas y la satisfacción de la curiosidad.

Las relaciones interpersonales no solo facilitan la convivencia social y profesional, sino que también potencian la comunicación, el trabajo en equipo y el desarrollo personal. En el entorno organizacional, cultivar relaciones sanas y colaborativas contribuye significativamente a la productividad, al bienestar de los empleados y a un clima laboral positivo.

La teoría de las relaciones humanas, desarrollada por Elton Mayo, sostiene que una de las claves para el buen funcionamiento de las organizaciones radica en fomentar vínculos sólidos y duraderos entre los miembros. Según Ibáñez (2022), esta teoría reconoce que cada persona posee una personalidad única que influye en su conducta y en las interacciones que mantiene con los demás, y que incluso puede condicionar o modular el comportamiento de otros dentro de un grupo.

Esta misma teoría, considerada un hito en la historia de la administración, significó un cambio de paradigma al priorizar los aspectos humanos por encima de los meramente estructurales o productivos. A diferencia de los enfoques clásicos centrados en la eficiencia y la jerarquía, Mayo y sus colaboradores resaltaron la relevancia de los factores sociales y psicológicos en el desempeño laboral. En palabras del propio autor (1945), la sensación de pertenecer a un equipo representa una motivación más poderosa que las recompensas económicas o materiales. Esto subraya la importancia de las relaciones humanas como motor del compromiso y la productividad colectiva.

Por su parte, la teoría de las relaciones interpersonales propuesta por Bemibre, citada por Ibáñez (2022), entiende estas relaciones como las interacciones esenciales que un individuo establece con su entorno. Estas relaciones surgen en el contacto entre dos o más personas, generando una dinámica mutua que permite alcanzar metas, desarrollarse en sociedad y obtener beneficios personales o profesionales. Según esta perspectiva, las relaciones no solo son necesarias para convivir y prosperar, sino que también constituyen una herramienta para acceder a oportunidades laborales y sociales.

Las teorías presentadas coinciden en considerar las relaciones interpersonales como elementos fundamentales para la cohesión social y el éxito organizacional. Mientras que Mayo destaca la fuerza del sentido de pertenencia y su impacto en la motivación, Bemibre enfatiza la interacción como medio para alcanzar objetivos y crecer dentro de la sociedad. Ambas aportan una visión integradora que reconoce las relaciones humanas como base del bienestar individual y colectivo

Teoría de las Relaciones Humanas, la psicología organizacional asciende su perspectiva para mejorar la toma de decisiones en el funcionamiento de una organización. Por ello, el ser humano se caracteriza por socializar, por ser integro, racional y sentimental; por tal motivo tiene la necesidad de relacionarse y motivarse dentro de la sociedad, una manera de lograr ello, es pertenecer a una organización (Moreno, 2012).

Según Chiavenato (2019), al diseñar un programa orientado a mejorar las relaciones interpersonales dentro de una organización, los directivos deben considerar algunos componentes fundamentales. Entre ellos destaca la comunicación, entendida como un proceso bidireccional en el que la empresa no solo transmite su visión y políticas hacia los empleados, sino que también escucha sus sugerencias e ideas relacionadas con el trabajo. Igualmente importante es la cooperación, la cual consiste en involucrar a los colaboradores en la definición y supervisión de las tareas, generando así compromiso y participación activa en el logro de los objetivos.

Por su parte, León y Pérez (2019) señalan que las relaciones interpersonales se componen de varios elementos esenciales que dan forma al papel social del ser humano, especialmente en el contexto laboral. En este ámbito, las relaciones reflejan la interacción social que cada trabajador mantiene con sus compañeros, contribuyendo al fortalecimiento del sistema de comunicación interno y al progreso colectivo de la empresa.

Betancourt (2022) ofrece una serie de recomendaciones para fortalecer las relaciones interpersonales y fomentar la confianza tanto en uno mismo como en los demás. Sugiere, por ejemplo, ampliar el círculo de relaciones más allá de la familia, interactuando con personas de diferentes entornos como el trabajo, la escuela o actividades recreativas. También destaca la importancia de actuar con honestidad y de respetar los propios límites y los ajenos, lo que requiere primero identificarlos con claridad. Finalmente, subraya que la comunicación debe ser clara, firme y respetuosa, evitando ambigüedades que puedan generar malentendidos.

Los elementos y recomendaciones expuestos coinciden en la idea de que las relaciones interpersonales saludables requieren compromiso, apertura, respeto mutuo y una comunicación efectiva. En el entorno organizacional, estos factores no solo mejoran la convivencia diaria, sino que también impactan en la productividad, el bienestar del personal y la cultura organizativa.

Díaz (2012) sostiene que unas relaciones humanas exitosas no ocurren por casualidad, sino que son el resultado de una preparación previa y consciente, con el propósito de que se desarrollen de manera satisfactoria. Un trabajador motivado y contento tiende a ser más productivo, especialmente cuando cuenta con un salario justo y un entorno laboral positivo que facilite su desempeño. Este bienestar no solo impulsa su rendimiento, sino que también demuestra el valor de las relaciones interpersonales, considerándolas fundamentales dentro de las funciones directivas. En este sentido, la motivación se convierte en un elemento clave para fomentar vínculos positivos y alcanzar altos estándares en los resultados organizacionales.

Por su parte, Guillermo (2015) enfatiza que las relaciones interpersonales están estrechamente ligadas a varios aspectos esenciales como una comunicación clara entre compañeros, la capacidad de escuchar activamente, la adecuada resolución de conflictos y la expresión espontánea de emociones e ideas. En toda relación interpersonal es indispensable mantener una comunicación efectiva, pues esta constituye la base para procesar y compartir información en el entorno laboral, facilitando la interacción y la cooperación entre los colaboradores.

En cuanto a la importancia de las relaciones interpersonales, Torres (2017) las analiza desde tres perspectivas complementarias. Desde el ámbito biológico, explica que, al nacer, el ser humano es completamente dependiente de otros para sobrevivir, ya que requiere cuidado, alimentación e higiene que solo sus cuidadores pueden proporcionarle. En el plano psicológico, las relaciones influyen significativamente en la formación de la personalidad y en las maneras de interactuar con el mundo a lo largo de la vida. Finalmente, desde la dimensión social, el individuo primero se integra a su familia, luego a los grupos a los que esta pertenece y finalmente a la sociedad en general, ampliando sus vínculos y desarrollando habilidades para convivir con distintos grupos en diversos contextos.

Las relaciones interpersonales no solo mejoran el clima laboral y la productividad en las organizaciones, sino que también son esenciales para el desarrollo integral de las personas. La motivación, la comunicación y la capacidad de interacción juegan un papel determinante tanto en el crecimiento profesional como en el bienestar emocional y social de los individuos.

El objetivo esencial de las relaciones humanas dentro de una organización es alcanzar beneficios económicos para la empresa al mismo tiempo que se procura el bienestar y la comodidad de los trabajadores. Es evidente que, aunque las empresas persiguen maximizar sus ganancias e incentivan a su personal para mantenerlos motivados, los empleados también tienen la responsabilidad de desempeñar sus funciones adecuadamente y buscar mejoras constantes en sus actividades. Si esto no ocurre, resulta difícil justificar que un trabajador continúe ocupando su puesto.

En cuanto al impacto de las relaciones interpersonales en el proceso administrativo, Soria (2004, citado en Montalván, 2024) explica que estas contribuyen significativamente a los objetivos empresariales, no solo en términos de resultados económicos, sino también en el desarrollo personal y la satisfacción de la fuerza laboral. Las relaciones humanas influyen desde la formulación de políticas y procedimientos hasta el diseño de la estructura organizacional. Por ejemplo, las estructuras descentralizadas, más cercanas al enfoque humano, facilitan la comunicación a través de canales verticales más breves, permiten mayor autonomía y fomentan la delegación de responsabilidades. Además, cuando se percibe a la organización de forma dinámica como un sistema de integración de recursos humanos, tecnológicos y financieros se destaca que la verdadera esencia de la empresa radica en las personas más que en los elementos materiales.

Respecto a las características de unas relaciones interpersonales saludables, Jara (s.f., citado en Espinoza, 2009) y Escajadillo (2023) destacan que la comunicación, como intercambio de información, es clave, ya que en el entorno laboral surgen distintos puntos de vista y conflictos inevitables. Por ello, resulta esencial ser asertivo, flexible y aplicar estrategias comunicativas que favorezcan un ambiente armonioso, lo cual impacta directamente en el logro de los objetivos organizacionales. Entre las habilidades necesarias para mantener una comunicación efectiva se incluyen: un buen nivel de escucha, que permite percibir y comprender mejor los mensajes y demostrar interés y respeto por los demás; la capacidad de resolver problemas, adaptándose a situaciones inesperadas que puedan surgir por tensiones interpersonales; el manejo del nivel de reserva, es decir, saber cuándo las palabras son innecesarias y la acción o el silencio comunican mejor; y finalmente, la habilidad para resolver desacuerdos, fomentando la ayuda mutua y fortaleciendo los lazos de compañerismo entre los empleados.

Estos aportes subrayan que las relaciones interpersonales no solo son un componente humano del trabajo, sino una herramienta estratégica para alcanzar metas colectivas. Cuando los trabajadores son escuchados, se comunican con respeto,

resuelven conflictos y colaboran de forma efectiva, no solo mejora el ambiente laboral, sino que también se incrementa la eficiencia y la productividad organizacional.

La presente tesis encuentra su respaldo teórico al fundamentarse en teorías previamente desarrolladas, las cuales serán contrastadas y debatidas con los hallazgos de esta investigación. Este ejercicio permitirá evaluar si dichos marcos conceptuales mantienen su vigencia en un contexto específico, o si, por el contrario, requieren ser replanteados o actualizados.

En cuanto a la justificación práctica, la investigación busca detectar oportunidades de mejora en la gestión del talento humano dentro de la empresa, favoreciendo una interacción interpersonal más efectiva. Asimismo, pretende ofrecer recomendaciones que impulsen mejoras y acciones correctivas vinculadas a la administración del personal, contribuyendo así a enriquecer el conocimiento sobre el desempeño económico, administrativo y contable de una empresa de servicios. Estos aportes, además, pueden servir como punto de partida para futuras investigaciones orientadas a optimizar las prácticas organizacionales en contextos similares.

Este enfoque resalta que la investigación no solo aporta al campo teórico al poner a prueba modelos existentes, sino que también propone soluciones concretas y aplicables en la práctica, generando impacto en la gestión real de las organizaciones y dejando abierta la posibilidad de nuevas líneas de estudio.

La contribución es para las empresas de este sector, así como a la academia, donde se facilitará aportes o hallazgos relevantes, en relación a la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de los trabajadores, ya que se busca que sean más productivos si mucho esfuerzo, es decir; si un trabajador se encuentra en un buen ambiente cómodo, pues es más libre a contribuir sin temores. Las empresas deben ser conscientes que es muy importante que los responsables de cada área deben contar con un buen liderazgo, ya que pueden manejar un mejor ambiente laboral.

La justificación metodológica, se sustenta ya que se utiliza técnicas e instrumentos que ayudarán a dar respuesta al problema dado, se recogerá información mediante técnicas, así mismo esta será organizada, para hacer un análisis alineado a

cada objetivo de forma deductiva e inductivo, ya que también se busca dar sustento a una hipótesis.

Comprender la evolución de la gestión del talento humano resulta fundamental, ya que permite apreciar cómo sus prácticas y enfoques se han transformado a lo largo del tiempo para responder a las demandas tanto de las organizaciones como de los empleados. Este conocimiento ofrece una visión valiosa sobre las estrategias más efectivas en distintos escenarios, facilitando así la contratación, formación y retención de personal en el contexto actual.

Por su parte, la gestión del talento humano es considerada una función clave dentro de las organizaciones, ya que a través de políticas adecuadas y sistemas empresariales eficientes se logra incorporar a las personas más capacitadas, con las competencias necesarias para alcanzar los objetivos institucionales y mantener un clima laboral positivo (Sánchez, 2010).

Asimismo, las relaciones interpersonales desempeñan un papel esencial al promover la armonía en el ambiente de trabajo; sin ellas, el funcionamiento organizacional se vería comprometido, pues son las que posibilitan que las empresas alcancen sus metas de manera eficiente y sostenible, he aquí la importancia de este tema que puede darle un cambio total a los resultados que está obteniendo una organización

Por otro lado, sabemos que un a lo largo de su vida entabla vínculos con otros seres humanos en diversos ámbitos desde lo familiar hasta lo laboral. En este contexto las relaciones interpersonales surgen como el medio más relevante de socialización, el cual promueve la práctica de habilidades de interrelación social para ayudar a establecer relaciones cercanas, a comunicarse eficazmente, a dar solución a los conflictos e incrementar la confianza etc. (Londoño y Mejía, 2020).

Actualmente, la empresa enfrenta diversas dificultades en la gestión del talento humano, las cuales se originan principalmente por deficiencias en la comunicación, el liderazgo y las competencias del personal. Esta situación provoca que los colaboradores no logren cumplir con las metas y objetivos establecidos, generando

retrasos en las funciones asignadas y un uso ineficiente de los recursos económicos y del tiempo. Además, es frecuente que los trabajadores abandonen sus puestos, lo cual genera malestar entre sus compañeros, quienes muchas veces deben asumir responsabilidades que no les corresponden. La falta de una adecuada operatividad del Departamento de Talento Humano ha impactado negativamente en el desempeño y en el desarrollo de los procesos internos. Se observa también un deterioro en las relaciones interpersonales, lo que agrava aún más el clima laboral. Por ello, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024?

El concepto de la primera variable lo brinda De acuerdo con Cuesta (2010), la gestión del talento humano, también denominada capital humano, consiste en un conjunto articulado de procesos organizacionales orientados a captar, administrar, desarrollar, motivar y fidelizar a los colaboradores dentro de la empresa. Este enfoque permite que las organizaciones no solo cuenten con personal capacitado, sino que logren alinear su potencial con los objetivos estratégicos, asegurando su compromiso y permanencia en el tiempo.

Considerando algunas dimensiones; como el aprovisionamiento, este elemento comprende el segundo eslabón del proceso de gestión del talento humano, puesto que comprende la adquisición de talentos, es decir, recluta, estima y adquiere a los mejores individuos del mercado para poder ocupar los puestos disponibles, conllevando a que su desempeño permita la consecución de los objetivos de la organización (Kaleem, 2019).

Por otro lado, el desarrollo comprende la inclusión de actividades relacionadas al crecimiento del personal mediante el desarrollo profesional, capacitación y desarrollo organizacional (Chiavenato, 2019),

El mantenimiento, Flores (2019) indica que retener al personal implica que se proporcione un clima laboral seguro y agradable, así como garantizar relaciones sindicales cooperativas y amigables; además que, para asegurar la retención necesita

de la sucesión de cuidados específicos, de los cuales resaltan especialmente las prestaciones sociales, los planes de remuneración y los de higiene y seguridad en el trabajo (Chiavenato, 2019).

Culminando con el proceso de la gestión del talento humano, este comprende al control, haciendo referencia a la identificación y desarrollo de los colaboradores, en la medida que se realice un seguimiento del rendimiento del colaborador, en las estrategias de retención y planificación de la sucesión, siendo que realizar este control es de suma importancia, puesto que supone el crecimiento de la compañía, así como quienes la componen (Kaleem, 2019).

Chiavenato (2017) define las relaciones interpersonales como los vínculos que se establecen entre los individuos dentro de una organización, así como el grado de autonomía que estos logran en dichas interacciones. Entre sus dimensiones, Dalton (2007, p. 86) destaca las habilidades comunicativas, entendidas como el proceso mediante el cual las personas intercambian mensajes a través de signos, símbolos o comportamientos compartidos, manifestándose tanto en formas verbales como no verbales. Por su parte, Amorós (2007) señala que el compromiso organizacional se refiere al nivel de identificación de los trabajadores con la institución, sus metas y objetivos, así como a su deseo de permanecer como parte activa de la misma.

Estas perspectivas resaltan cómo las relaciones humanas, la comunicación y el compromiso son pilares esenciales para fomentar un ambiente laboral saludable y orientado al logro colectivo.

Los estilos de liderazgo, Bass (1990), son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles en tanto a líderes.

Para evaluar a la gestión de talento humano, se elaborará un cuestionario en base a las dimensiones e indicadores de la variable, alineados a cada objetivo, en el cual se contará con una escala de medición Likert, donde reportará evidencias del comportamiento de los elementos en estudio.

Para evaluar a las relaciones interpersonales, se elaborará un cuestionario en base a las dimensiones e indicadores de la variable, alineados a cada objetivo, en el cual se contará con una escala de medición Likert, donde reportará evidencias del comportamiento de los elementos en estudio.

Se pudo establecer dos hipótesis: H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024

Como propósito del estudio, Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. Entre los objetivos específicos tenemos; Determinar el nivel de aplicación de la gestión del talento humano en la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. Identificar el nivel de las relaciones interpersonales que hay en la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades comunicativas de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. Especificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. Especificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

2. Metodología

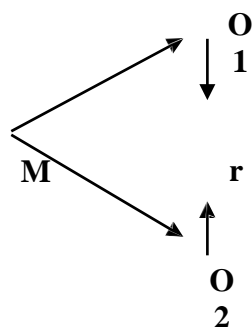
El tipo de investigación fue básica, debido a que permitió describir las variables en su ambiente natural, señalando las características más relevantes de cada una de ellas. Por tal motivo, la investigación profundizó y analizó el conocimiento de ambas variables, sin intención de explicar o modificar sus posibles causas (Esteban-Nieto, 2018).

fue correlacional. Al respecto Cazau (2006) señala que el nivel correlacional incide en probar el grado de asociación entre variables, así como la fuerza de correlación entre ambas.

Diseño de investigación.

Fue no experimental-transversal, debido a que no hubo tratamiento ni modificación de ninguna de las variables estudiadas (Hernández et al., 2014)

Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M :

O1 : gestión TH

O2 : Relaciones interpersonales

r : relación de variables.

Población:

Para este estudio se consideró a toda la población 44 trabajadores, por lo tanto, se tuvo a una muestra censal. Donde sabemos que viene hacer el conjunto de elementos que mantienen semejanzas o características propias referente a un sector escogido.

Muestra censal

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica usada es la encuesta, Según Bernal (2016), Es un procedimiento de investigación que implica obtener información de personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados previamente para recabar información específica.

El cuestionario utilizamos, siendo el instrumento más usado para un estudio de enfoque cuantitativo, permitiendo recabar información importante para dar respuesta al problema planteado. Este cuestionario será construido en base a las dimensiones generadas por cada objetivo.

Validez y Confiabilidad de la Información

La revisión de la pertinencia y coherencia del cuestionario se hará por medio del juicio de expertos, donde nos brindará la confianza de su aplicación para obtener una data muy relevante.

Confiabilidad:

Estadísticamente se pudo evaluar la confiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach, ya que examinó cada indicador mediante una prueba piloto, verificando si la data es confiable. Para la gestión del talento humano se tuvo ,888 con 14 preguntas y para las relaciones interpersonales, se tuvo ,849 con 19 preguntas,

Procesamiento y análisis de la información.

Luego se realizó el análisis descriptivo e inferencial, proporcionando información para la contratación de la hipótesis con el P- valúe y la correlación entre las variables mediante el coeficiente de Spearman; esta nueva información se discutió confrontándose con las bases teórico - científicas y las investigaciones de diferentes autores de orden internacional, nacional y local, permitiendo alcanzar el objetivo general de la investigación.

3. Resultados

Tabla 1:

El nivel de la gestión del talento humano es:

	Niveles	Frecuencias	Porcentajes
	Nivel malo	0	0%
Válido	Nivel regular	32	73%
	Nivel bueno	12	27%
	Total	44	100

Fuentes: resultados de la encuesta aplicada

INTERPRETAMOS:

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 1, se observa que el 73% de los trabajadores considera que la gestión del talento humano en la empresa Promart es regular, mientras que un 27% la califica como buena. Cabe resaltar que ningún colaborador la percibe como mala. Esto sugiere que, si bien la mayoría reconoce que existen ciertos procedimientos o acciones en la gestión del talento humano, estos podrían estar presentando **limitaciones** o áreas de mejora.

Tabla 2.

Nivel de relaciones interpersonales

	Niveles	Frecuencias	Porcentajes
	Nivel malo	0	0%
Válido	Nivel regular	28	64%
	Nivel bueno	16	36%
	Total	44	100,0

Fuentes: resultados de la encuesta aplicada

Interpretamos:

Según los resultados de la Tabla 2, el 64% de los trabajadores califica las relaciones interpersonales en Promart como de nivel regular, mientras que un 36% las considera buenas. Al igual que en la gestión del talento humano, no se registraron respuestas que indiquen un nivel malo. Estos resultados reflejan que las relaciones entre los trabajadores son adecuadas pero no óptimas. Es decir, existe un ambiente laboral funcional donde las interacciones se mantienen dentro de lo aceptable, pero aún falta fortalecer aspectos como la empatía, la colaboración, la resolución de conflictos o la comunicación interpersonal efectiva.

Prueba de normalidad

Tabla 1

Variable talento humano

Kolmogorov-Smirnov			
	<u>Estadístico</u>	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>
Variable: talento humano	,050	44	,202

Fuentes: resultados de la encuesta aplicada.

Interpretamos:

Con base en la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicada a la variable *gestión del talento humano*, se obtuvo un valor de significancia de $p = 0.202$, superior al nivel crítico de 0.05. Esto indica que no existen evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula de normalidad. En consecuencia, se concluye que los datos correspondientes a esta variable siguen una distribución normal, lo cual permite considerar el uso de pruebas paramétricas para su análisis estadístico, si las demás condiciones también se cumplen. Esta normalidad sugiere que las respuestas obtenidas están distribuidas de forma equilibrada, sin sesgos extremos hacia un nivel específico

Prueba de normalidad

Tabla 2

Variable Relaciones interpersonales

Variable	Kolmogorovs - Smirnovs		
	<u>Estad.</u>	<u>Gl.</u>	<u>Sig.</u>
Relaciones interpersonales	,048	44	,200

Fuentes: resultados de la encuesta aplicada.

De acuerdo con la prueba de Kolmogorov-Smirnov realizada para la variable relaciones interpersonales, se obtuvo un valor de significancia de $p = 0.200$, el cual es mayor al nivel de significancia de 0.05. Esto indica que no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. En otras palabras, los datos de esta variable presentan una distribución normal, lo que respalda la posibilidad de aplicar procedimientos estadísticos de tipo paramétrico en los análisis correspondientes, si también se cumple este criterio en la variable con la que se relacione. Este resultado evidencia que las percepciones de los trabajadores sobre las relaciones interpersonales se encuentran distribuidas de manera equilibrada, sin presencia de sesgos significativos hacia extremos negativos o positivos..

Tabla de correlaciones según objetivos

Tabla 5.

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024

Correlaciones: V1 – V2			
		Gestión del talento humano	Relaciones interpersonales
Coef. de Pearson	Gestión del talento humano	1,000	,700**
	Relaciones interpersonales	.002	.44
	Coef. de correl. Sig. (bilat.)	—	.700**
	N	44	44

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

Interpretando:

En la Tabla 5 se observa que el coeficiente de correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales fue de 0.700, con un nivel de significancia de 0.002, considerando una muestra de 44 colaboradores. Este resultado refleja que existe una relación positiva entre ambas variables. Este valor se obtiene al analizar las respuestas de los encuestados, quienes en su mayoría perciben una gestión del talento humano con prácticas presentes pero mejorables, y unas relaciones interpersonales que se mantienen en un nivel aceptable. La coincidencia de estas percepciones genera un resultado que cuantifica cómo, al mejorar una variable, también tiende a mejorar la otra,

Tabla 6.

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades comunicativas de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Habilidades comunicativas
coeficiente de Pearson	Gestión del talento humano	Coefic. de correl.	1,000	,502**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	44	44
	Habilidades comunicativas	Coefic. de correl.	502**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretando:

En la Tabla 6 se reporta una correlación de Pearson igual a 0.502 entre la gestión del talento humano y las habilidades comunicativas, con un valor de significancia bilateral de 0.000, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa al nivel del 1 %. Este coeficiente representa una relación positiva moderada, lo cual sugiere que, en la medida en que se fortalece la gestión del talento humano en la empresa, también tienden a mejorar las habilidades comunicativas entre los colaboradores. Este resultado se obtiene a partir de las percepciones del personal encuestado, quienes reconocen que prácticas como la comunicación organizacional, la retroalimentación oportuna y la claridad en las funciones están asociadas con un manejo adecuado del talento humano.

Tabla 7.

Especificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Pearson	Gestión del talento humano	Coefic. de correl.	1,000	,432**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	44	44
	Compromiso organizacional	Coefic. de correl.	432**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación:

En la Tabla 7 se muestran los resultados obtenidos sobre la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. El análisis de correlación de Pearson arrojó un coeficiente de 0.432, con un valor de significancia de 0.000, en una muestra de 44 trabajadores. Este resultado indica una relación positiva de nivel moderado, la cual surge a partir de las percepciones recogidas en el cuestionario, donde los colaboradores vinculan la forma en que se gestiona al personal con su nivel de compromiso hacia la organización.

Tabla 8.

Especificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

Correlaciones: gestión del talento humano y estilos de liderazgo				
			Gestión del talento humano	Estilos de liderazgo
coeficiente de Pearson	Gestión del talento humano	Coefic. de correl.	1,000	,589**
		Sig. (bilat.)	.	,000
		N	44	44
	Estilos de liderazgo	Coefic. de correl.	589**	1,000
		Sig. (bilat.)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación:

La Tabla 8 presenta los resultados de la correlación entre la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo. Se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.589, con un valor de significancia de 0.000, y una muestra de 44 trabajadores. Este resultado señala una correlación positiva moderada a alta, estadísticamente significativa al nivel del 1 %. El valor registrado refleja que a medida que se fortalecen los procesos de gestión del personal, también tienden a mejorar los estilos de liderazgo percibidos por los colaboradores.

4. Análisis y Discusión.

Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024

De acuerdo con los datos obtenidos en la Tabla 5, se identificó un **coeficiente de Pearson** de 0.700 y un p-valor de 0.002, lo cual indica una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y relaciones interpersonales. Esto significa que, en la medida que se optimizan los procesos de administración del personal, también se favorece la calidad de las relaciones entre los trabajadores. El resultado obtenido pone en evidencia que la forma en que la empresa gestiona a su personal tiene un impacto directo sobre la manera en que los colaboradores interactúan, cooperan y conviven en su entorno laboral. Esto coincide con lo señalado por Guzmán y Pimentel (2024), quienes destacaron que una gestión del talento humano bien estructurada —desde el reclutamiento hasta la capacitación— es determinante para alcanzar objetivos organizacionales, ya que fomenta la identificación del personal con la cultura y los valores de la empresa. En el mismo sentido, Odar (2022) demostró en su estudio que existe una relación directa entre ambas variables, alcanzando un coeficiente de Pearson de 0.721. Su investigación en una agencia bancaria concluyó que una buena gestión del talento humano repercute favorablemente en el clima organizacional y en la forma en que los trabajadores se relacionan entre sí, generando un entorno de colaboración. Desde la fundamentación teórica, Chiavenato (2017) plantea que la gestión del talento humano debe ir más allá de lo operativo y centrarse en el desarrollo de personas. Señala que este proceso integra políticas y prácticas orientadas a motivar, retener y desarrollar capacidades humanas que, a su vez, son clave para lograr una convivencia armoniosa y una cultura de respeto mutuo en las organizaciones. Asimismo, Cuesta (2010) sostiene que una adecuada gestión del talento no solo potencia el desempeño individual, sino que mejora la dinámica colectiva, al promover ambientes laborales más saludables. Esto se debe a que los trabajadores se sienten reconocidos y respaldados por la organización, lo cual favorece la interacción positiva y el trabajo en equipo.

La relación alta y significativa encontrada entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales refleja que en Promart estas dos dimensiones se encuentran estrechamente vinculadas. Mejorar la gestión del personal no solo optimiza resultados administrativos, sino que también fortalece los lazos humanos dentro del espacio laboral. Por tanto, invertir en políticas y prácticas de talento humano es clave para consolidar un entorno organizacional basado en el respeto, la comunicación y la colaboración.

Determinar el nivel de aplicación de la gestión del talento humano en la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

Los resultados evidencian que el 73 % de los trabajadores califica la gestión del talento humano como regular, mientras que solo un 27 % la considera buena. Este panorama refleja que las prácticas implementadas por el área de recursos humanos, aunque presentes, no han alcanzado niveles óptimos de efectividad o percepción positiva por parte del personal. El hecho de que no se haya registrado ninguna valoración como “mala” indica que existen avances, pero también brechas pendientes por cubrir. Esta situación guarda relación con lo planteado por Guzmán y Pimentel (2024), quienes afirman que para lograr una gestión efectiva del talento humano es indispensable planificar estratégicamente desde la selección hasta la capacitación continua, ya que esto contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales. Cuando estos procesos se desarrollan de forma parcial o improvisada, los trabajadores tienden a percibirlos como insuficientes, lo que afecta su nivel de compromiso. Asimismo, Mera y Rodríguez (2025) detectaron que en muchas organizaciones no se realiza una inducción adecuada ni seguimiento a los nuevos colaboradores, lo que impacta negativamente en su integración y desempeño. Esta realidad puede reflejarse en Promart, donde la falta de una supervisión cercana y de acciones formativas bien estructuradas puede estar condicionando el nivel de satisfacción del personal con la gestión del talento. Desde el plano conceptual, Chiavenato (2019) plantea que la gestión del talento humano consiste en un conjunto de políticas y prácticas orientadas al desarrollo, motivación y retención de las personas dentro de la empresa. Sin embargo, cuando estas prácticas no se implementan con visión estratégica, los

esfuerzos pierden impacto, y la gestión se vuelve meramente operativa, sin generar cambios significativos.

En el caso de Promart, estos resultados reflejan una necesidad de fortalecer la planificación y seguimiento del área de recursos humanos, lo cual permitiría un aprovechamiento más efectivo de las capacidades del personal.

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales que hay en la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

Según los resultados de la Tabla 2, el 64% de los trabajadores califica las relaciones interpersonales en Promart como de nivel regular, mientras que un 36% las considera buenas. Al igual que en la gestión del talento humano, no se registraron respuestas que indiquen un nivel malo. En estudios previos, Soria (2004) explica que las relaciones humanas en el entorno laboral influyen directamente en el ambiente emocional de los trabajadores. Cuando estas relaciones no son fomentadas de manera intencional, los vínculos tienden a ser débiles, superficiales o meramente operativos, afectando la calidad del trabajo en equipo. Desde la perspectiva investigativa, León y Pérez (2019) señalaron que la calidad de las relaciones interpersonales tiene un impacto directo en la satisfacción laboral. En su estudio, concluyeron que la falta de comunicación efectiva y el escaso reconocimiento entre pares genera distanciamiento y baja motivación. Por su parte, Londoño y Mejía (2020) afirman que las relaciones interpersonales están condicionadas por la diversidad de contextos, y que su fortalecimiento depende de la capacidad institucional para establecer entornos respetuosos, inclusivos y participativos. Esto cobra especial importancia en organizaciones donde el trabajo en equipo es fundamental para los resultados. Finalmente, Torres et al. (2018) sostienen que las relaciones interpersonales no solo se basan en la afinidad entre personas, sino en la cultura organizacional que permite o limita la expresión, la colaboración y el aprendizaje mutuo. Promover una cultura abierta y orientada al diálogo puede ser clave para mejorar este aspecto dentro de Promart. *Estos resultados reflejan que las relaciones entre los trabajadores son adecuadas, pero no óptimas. Es decir, existe un ambiente laboral funcional donde las interacciones se mantienen dentro de lo aceptable, pero aún falta fortalecer aspectos*

como la empatía, la colaboración, la resolución de conflictos o la comunicación interpersonal efectiva

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades comunicativas de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

Según los resultados de la Tabla 6, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson = 0.502 y un p-valor = 0.000, lo que indica una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y las habilidades comunicativas. Es decir, en la medida que la empresa mejora la gestión del personal, se fortalecen las capacidades comunicativas de los colaboradores. El resultado evidencia que los trabajadores que perciben una adecuada gestión del talento también identifican mejoras en la forma de comunicarse con sus compañeros y superiores. Esto refleja que existe una conexión directa entre cómo se gestiona al personal y el ambiente comunicacional que se genera dentro de la organización. En esta línea, Espinoza (2025) encontró en su investigación que cuando las organizaciones aplican correctamente procesos de selección, inducción y retroalimentación, se observa un mayor dominio de habilidades comunicativas en el personal, debido a que hay claridad en los roles, en la información y en las expectativas. Esta claridad fortalece el diálogo y disminuye los conflictos internos. Desde la teoría, Chiavenato (2019) señala que la gestión del talento humano no solo debe centrarse en lo técnico, sino también en promover la comunicación organizacional como herramienta clave para la motivación, coordinación y trabajo en equipo. Una empresa que fomenta espacios de escucha y participación activa fortalece también las capacidades comunicativas de sus trabajadores. De igual modo, Guzmán y Pimentel (2024) explican que la gestión de personas debe considerar las habilidades blandas como parte del proceso integral del talento. En ese sentido, promover ambientes de confianza, liderazgo empático y retroalimentación constante tiene un efecto directo en la calidad de la comunicación entre los miembros del equipo. Por último, Odar (2022) sostiene que las relaciones y la comunicación en los espacios laborales dependen en gran medida del estilo de gestión que se ejerce. Un enfoque autoritario o distante inhibe la expresión, mientras

que uno participativo potencia la fluidez del mensaje y fortalece las relaciones laborales.

La relación moderada y significativa encontrada entre ambas variables confirma que la forma en que se gestiona al personal influye directamente en el desarrollo de sus habilidades comunicativas. Esto representa una oportunidad para Promart de integrar estrategias de desarrollo humano que incluyan no solo formación técnica, sino también talleres y prácticas orientadas al fortalecimiento de la comunicación interpersonal, lo que impactaría positivamente en el desempeño colectivo

Especificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

Según los datos presentados en la Tabla 7, se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.432 con un p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Esto sugiere que una mejora en la administración del personal está asociada a un mayor nivel de compromiso por parte de los colaboradores hacia la empresa. Los resultados revelan que cuando la organización desarrolla procesos sólidos de gestión del talento humano —como capacitaciones, reconocimiento y bienestar laboral—, los trabajadores tienden a involucrarse más con los objetivos y la cultura de la empresa, lo que fortalece su compromiso institucional. Vera (2022), en su estudio sobre talento humano y atención al cliente, señala que cuando el personal siente que su organización lo valora, muestra mayor disposición a cumplir con sus responsabilidades y se alinea con los objetivos institucionales. Esto se refleja en una actitud proactiva, que es uno de los indicadores del compromiso organizacional. Desde el enfoque teórico, Sánchez (2010) explica que el compromiso organizacional es una consecuencia directa del alineamiento entre los intereses personales y los objetivos de la empresa. Tal alineación solo es posible cuando la gestión del talento promueve coherencia entre las metas individuales, las oportunidades de crecimiento y la cultura institucional. Por su parte, Flores (2019) plantea que la rentabilidad de las organizaciones no solo depende de estrategias financieras, sino de una adecuada administración del recurso humano, que logre fortalecer el sentido de pertenencia y la

lealtad. En ese sentido, el compromiso organizacional no surge espontáneamente, sino como resultado de una gestión humana consistente. De igual manera, Paiva (2024) sostiene que el compromiso del trabajador está estrechamente vinculado a la evolución del enfoque de gestión de personal, donde se ha pasado de modelos rígidos a propuestas centradas en la persona. Esta transformación ha permitido a las empresas modernas generar trabajadores más comprometidos y participativos.

En conjunto, los resultados confirman que la gestión del talento humano cumple un rol determinante en el nivel de compromiso de los colaboradores. Si Promart continúa fortaleciendo sus estrategias orientadas al desarrollo humano, podrá consolidar un equipo más involucrado, estable y alineado con los objetivos institucionales. El compromiso organizacional no es un resultado automático, sino una consecuencia directa de cómo se valora, apoya y proyecta al talento humano dentro de la empresa.

Especificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.

La Tabla 8 muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.589 y un p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva moderada-alta y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo. Esto sugiere que la forma en que se administra al personal influye directamente en el tipo de liderazgo que se ejerce dentro de la empresa. El resultado evidencia que la calidad de la gestión del talento humano está estrechamente vinculada con los estilos de liderazgo que predominan en la empresa. Cuando la organización promueve prácticas orientadas al desarrollo y bienestar del personal, se potencia el liderazgo participativo y estratégico, generando una mayor aceptación por parte del equipo. Según Bass (1990), el liderazgo efectivo se sustenta en la capacidad de influir y motivar a los colaboradores, lo cual solo es posible cuando existen políticas organizacionales que respalden el crecimiento y la autonomía del líder. Por ello, una buena gestión del talento crea las condiciones necesarias para liderazgos transformacionales. Desde una perspectiva organizacional, Amorós (2007) señala que el liderazgo se construye sobre el comportamiento colectivo de la organización y que su desarrollo está profundamente influido por los sistemas de recursos humanos. Cuando estos sistemas

son débiles, el liderazgo tiende a ser autoritario o improvisado; por el contrario, una estructura bien definida permite un liderazgo coherente y alineado con la cultura institucional. Por su parte, Alles (2008) destaca que la gestión del talento humano basada en competencias no solo permite identificar a líderes potenciales, sino que también facilita su desarrollo continuo, generando estilos de liderazgo que responden mejor a las demandas actuales de las organizaciones. Asimismo, Bravo (2015) afirma que el rol estratégico del área de recursos humanos consiste precisamente en apoyar a los líderes en la toma de decisiones, brindándoles herramientas para gestionar personas con enfoque participativo. Esto refuerza la idea de que el liderazgo no puede desligarse de la gestión del talento, sino que se complementan mutuamente.

El resultado confirma que existe una relación importante entre la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo en Promart. La empresa tiene la oportunidad de seguir fortaleciendo sus estrategias de gestión interna para consolidar un liderazgo basado en la motivación, la comunicación y la participación, aspectos fundamentales para alcanzar una cultura organizacional positiva y alineada con sus objetivos institucionales

5. Conclusiones y recomendaciones.

Conclusiones

Se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la empresa Promart, con un coeficiente de Pearson de 0.700 y un nivel de significancia de 0.002, lo que confirma que ambas variables están fuertemente relacionadas. A medida que se mejora la gestión del personal, también se fortalecen los vínculos laborales.

Con respecto al nivel de gestión del talento humano, se identificó que el 73 % de los trabajadores lo percibe como regular, y solo un 27 % como bueno. Esto evidencia que, si bien existen acciones en esta área, aún no se aplican de forma sistemática o estratégica, lo que limita su impacto en el desarrollo del personal.

En cuanto a las relaciones interpersonales, los resultados mostraron que el 64 % de los colaboradores las califica como regulares y un 36 % como buenas. Esta distribución revela que existen relaciones funcionales, pero con oportunidades de mejora en aspectos como la empatía, la comunicación y el respeto mutuo.

Se encontró una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y las habilidades comunicativas, con un coeficiente de Pearson de 0.502 y un p-valor de 0.000. Esto indica que una adecuada gestión favorece la mejora de la comunicación entre los colaboradores, tanto a nivel horizontal como vertical.

Entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional se evidenció una relación positiva moderada, con un coeficiente de 0.432 y una significancia de 0.000. Esto refleja que cuando los trabajadores perciben apoyo, desarrollo y reconocimiento, muestran mayor identificación y permanencia con la empresa.

Finalmente, la relación entre la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo arrojó un coeficiente de 0.589, con un nivel de significancia de 0.000, lo que evidencia una correlación positiva moderada-alta. Este resultado confirma que una gestión del talento enfocada en el desarrollo humano y la formación de equipos contribuye a la adopción de estilos de liderazgo más participativos y eficaces.

Recomendaciones

Mejorar la gestión del talento humano mediante un enfoque estratégico que considere la evaluación constante del desempeño, programas de capacitación adaptados al puesto y una retroalimentación efectiva. Esto permitirá profesionalizar los procesos internos y elevar la percepción del personal sobre el área de recursos humanos.

Fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la empresa promoviendo espacios de interacción colaborativa, comunicación abierta y respeto mutuo. La

empresa puede implementar dinámicas grupales, encuentros de integración o círculos de conversación que fomenten la empatía y la cohesión del equipo.

Diseñar e implementar capacitaciones en habilidades comunicativas dirigidas a todos los niveles jerárquicos, para mejorar la claridad en la transmisión de mensajes, la escucha activa y la expresión asertiva. Esto contribuirá a reducir conflictos, mejorar el flujo de trabajo y reforzar la colaboración interna.

Fomentar el compromiso organizacional a través de políticas que reconozcan los logros del personal, incentiven su permanencia y fortalezcan el sentido de pertenencia institucional. Se sugiere incorporar mecanismos de participación y considerar las necesidades del personal en la toma de decisiones.

Potenciar los estilos de liderazgo efectivos por medio de programas de formación orientados al liderazgo participativo, basado en la escucha, la confianza y el acompañamiento. Asimismo, se recomienda establecer un sistema de monitoreo del estilo de liderazgo que permita su evaluación y mejora continua.

.

6. Referencias Bibliográficas

- Alles, M. (2008) *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Editorial Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo. Recuperado http://www.ceaamer.edu.mx/lecturas/desarrollo/2/camb/L_01_01_Comportamiento_organizacional.pdf
- Bravo, F. (2015). *La importancia del rol estratégico de RRHH: Caso de una empresa chilena* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136822>
- Bass, B. (1990). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. Nueva York: Free Press.
- Bernal, A. (2016). *Sobre el uso de la bibliografía en la investigación jurídica*. *Pensamiento Jurídico*.
- Chávez, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración*. México, D.F.: McGraw Hill. <https://es.b-ok.lat/book/6159699/99de97>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. México, D.F.: McGraw Hill Education. <https://es.bok.lat/book/5956921/cb8e95>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. Tercera Edición. Buenos Aires, Marzo 2006. Módulo 404 Red de Psicología online – www.galeon.com/pcazau
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Madrid: Ecoe

- Dalton, C. (2007). *Discourse in Content and Language Integrated Learning (CLIL) classrooms*. Amsterdam: John Benjamins Publishing.
- Espinoza, M. (2025). *La gestión de la comunicación interna de Vitex y la relación con su cultura corporativa durante el 2024*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Comunicaciones. Universidad san Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/15701>
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, 1(87), 59-77. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- García, E. (2024). *Gestión del talento humano fundamentado en el liderazgo de hoy en día*. *Revista de Formación Gerencial*, 23(2), 62-71. ISSN. 1690-074X <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet->
- Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. 3ª. Edición, Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Guzmán, C., & Pimentel, J. (2024). *Planeación estratégica en la gestión del talento humano en una organización empresarial: Un estudio de caso*. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(39), 31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9412072>
- Hanco, M., Carpio, A., Castillo, Z., & Flores, E. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. Obtenido de <file:///C:/Users/DELL/Documents/Antecedentes%20de%20la%20tesis/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6, pp. 102-256). México.: méxico: mcGraw-Hill.
- Kaleem, M. (2019). *The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE*. *Public Administration Research*, 8(2), 8-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/par.v8n2p8>
- León, E., & Pérez, M. (2019). *Relaciones interpersonales y su impacto en la satisfacción laboral*. Obtenido de

<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4424/1/2.%20relaciones%20interpersonales%20y%20su%20impacto%20en%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf>

Londoño, C., & Mejía, G. (2020). *Las relaciones interpersonales en contextos educativos diversos: estudio de casos* (Doctoral dissertation). <https://portal.amelica.org/ameli/journal/638/6382735004/6382735004.pdf>

Mejía, R. (2024). *Propuesta de mejora de la gestión del talento humano para el desempeño laboral en la pequeña empresa grupo alondra para la educación y el desarrollo* SAC, Huaraz, 2024. Universidad ULADECH, Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/39895>

Mera, C., & Rodríguez, J. (2025). *Diseño organizacional para mejora continua de la gestión del talento humano en Aquafit SA, año 2024* (Bachelor's thesis, La Libertad, Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2025). Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12550>

Montalván, Y. (2024). *Las relaciones interpersonales y su impacto en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa CNEL, Manta*. (Tesis de Pregrado). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador. <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/5740>

Mórello, J., Pareja, K. & Isaza, J. (2022). *Incidencia de la tecnología en la gestión del talento humano: un equilibrio vital. para optar al título de Administrador de Empresas* Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/90c14a63-ca28-4a4b-90b3-894cc7043cb4/content>

Odar, M. (2022). *Gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los trabajadores de la empresa Sodimac, Chiclayo*–2019. <https://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/5134>

Paiva, G. (2024). *Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023: Historical evolution of human talent management, year 2023*. *LATAM Revista*

Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 5(1), 992 – 1006.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>

Ríos, J. & Negrete, J. (2023). *Incidencia de la tecnología en la gestión del talento humano: equilibrio vital* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia] Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://hdl.handle.net/20.500.12494/56126>

Robbins, Stephen y Judge, Timothy. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education

Sánchez, J. (2010). *La gestión del talento en las organizaciones: Su alineamiento estratégico y coherencia operacional*. *Incae Business Review*, 1(12), 1-8.
<https://n9.cl/zz9ab>

Soria, M. (2004). *Relaciones humanas*. México. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=xlmNgBMlfsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Torres, P., Hernández, O., Urbiola, A., & Flórez, J. (2018). *Comportamiento, aprendizaje y cultura organizacional en campesinos de cooperativas agrícolas colombianas*. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2990/Comportamie>

Vera, M. (2022). *Gestión del talento humano y servicio de atención al cliente: caso cooperativa de transporte interprovincial 7 de noviembre del Cantón Paján, año 2021* (Bachelor's thesis, Jipijapa. Unesum). Universidad Estatal Del Sur De Manabí
Unesum.<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3463/1/MARIUXI%20ROXANA%20VERA%20CHOEZ.pdf>

Werther, W., & Davis, K. (2014). *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill

ANEXOS

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
Amoretti Rojas Lorenzo Angel		70215513	rojasloren201095@gmail.com
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote - 2024.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.⁵




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	03	11	25

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N°033-2016-SUNEDU-022 Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2016-PCM
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer un copy de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822
- En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N°004-2016-DGNYTED-0002 (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 3.2 del artículo 5º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales- RENATI las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando el nivel de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALICIA.

Nota - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 8 ley 27444 art. 32, inc. 32.3

Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.uleam.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
	repositorio.unh.edu.pe	

Act
Ir a C

9	Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	revistas.upel.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1 %
18	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Ac
Ira

20	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	view.genial.ly Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
28	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
29	doczz.net Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Ac
Ira

31	revista.religacion.com Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
35	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.unae.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
37	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
38	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
40	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
41	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %

Ac
Ira

42	Submitted to ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante	<1 %
43	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
44	Submitted to ipn Trabajo del estudiante	<1 %
45	jce.gob.do Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	<1 %
47	es.studenta.com Fuente de Internet	<1 %
48	virtual.umng.edu.co Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
50	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
51	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	<1 %

apirepositorio.unh.edu.pe

Ac
In

52	Fuente de Internet	<1 %
53	cienciadigital.org Fuente de Internet	<1 %
54	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
55	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.ufpso.edu.co Fuente de Internet	<1 %
58	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
59	amauta.org Fuente de Internet	<1 %
60	comunicacionpsicologialaboral.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
61	ecotec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
62	latam.redilat.org Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Ac
Ira

64	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
65	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
66	www.coursera.org Fuente de Internet	<1 %
67	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
68	www.medicapanamericana.com Fuente de Internet	<1 %
69	Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante	<1 %
70	biblioteca.galileo.edu Fuente de Internet	<1 %
71	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
72	kipdf.com Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
74	www.bvs-vet.org.br Fuente de Internet	<1 %
75	www.pa.computrabajo.com Fuente de Internet	<1 %

Ac
123

76	1library.co Fuente de Internet	<1 %
77	cit.ie.edu Fuente de Internet	<1 %
78	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
79	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
80	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
81	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
82	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
83	tesis.ipn.mx Fuente de Internet	<1 %
84	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
85	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
86	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
87	www.caf.com Fuente de Internet	<1 %

A
ir

88	www.eumed.net	<1 %
	Fuente de Internet	
89	www.iksadamerica.org	<1 %
	Fuente de Internet	
90	www.repositorio.usanpedro.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
91	www.risti.xyz	<1 %
	Fuente de Internet	
92	archive.org	<1 %
	Fuente de Internet	
93	repositorio.uss.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
94	nemesisnoticias.wordpress.com	<1 %
	Fuente de Internet	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

V. 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Gestión del talento humano	Cuesta, (2010) sostiene que la gestión del talento humano o capital humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores	Para evaluar a la gestión de talento humano, se elaborará un cuestionario en base a las dimensiones e indicadores de la variable, alineados a cada objetivo, en el cual se contará con una escala de medición Likert, donde reportará evidencias del comportamiento de los elementos en estudio.	Aprovisionamiento	Planificación	1. ¿Cuándo hay necesidad de personal se planifican?
				Procedimiento	2. ¿Existen procesos definidos para el proceso de contratación de personal
				Reclutamiento	3. Para contratar personal se hace el debido proceso de
				Selección del	4. Se cuenta con personal especializado para la selección del
			Desarrollo del talento	Inducción	5. se cuenta con programas de integración e Inducción cuando ingresa el personal
				Capacitaciones	6. La empresa brinda capacitaciones
				Desarrollo personal	7. La empresa incentiva a que el personal se desarrolle, según a sus competencias
			Mantenimiento del talento	Compensaciones	8. La empresa otorga compensaciones al trabajador más destacado
				Higiene y seguridad laboral	9. La empresa cuenta con planes o programas de Higiene y seguridad laboral
				Relaciones internas	10. La empresa organiza talleres para socializar al personal
				Relaciones laborales	11. Considera que la empresa mantiene buenas relaciones laborales con sus trabajadores
			Control del talento	Control del talento humano	12. Considera que se hace un buen registro y control del talento humano en la empresa
				Sistemas de información	13. Considera que existe un sistema de control adecuado

			Auditoria	14. La empresa realiza auditoria periódicamente
--	--	--	-----------	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

V. 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items		
Relaciones interpersonales	Chiavenato (2017) conceptualiza como la relación entre los individuos en el interior de la empresa y el nivel de autonomía en dichos vínculos humanos	Para evaluar a las relaciones interpersonales, se elaborará un cuestionario en base a las dimensiones e indicadores de la variable, alineados a cada objetivo, en el cual se contará con una escala de medición Likert, donde reportará evidencias del comportamiento de los elementos en estudio	Habilidades comunicativas	Comunicación	1. Considera que la comunicación es asertiva.		
					2. Considera que la comunicación es empática.		
					3. Existe una apertura de escucha entre el personal de la institución.		
					4. La comunicación es de manera horizontal entre el personal.		
					5. Se comunica oportunamente los cambios y logros.		
						Esfuerzo	6. Se esfuerza en su voz para reforzar lo que se comunica
			Compromiso organizacional	Compromiso	7. Está comprometido con la labor que se desempeña en la institución.		
					8. Considera que está comprometido con el trabajo en equipo.		
					Funciones asignadas	9. Participa en las diferentes actividades programadas.	
						10. Cumple con los roles y funciones designados.	
					Identificación	11. Se identifica con las actividades de la institución.	
						12. Valora la imagen de la institución.	
			Confianza	13. Considera tener la confianza de la institución			
			Estilos de liderazgo	Iniciativa / autoritarismo	14. Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora.		
					15. Considera que existe autoritarismo en el manejo administrativo.		
				Democracia	16. Considera que existe democracia en las decisiones.		
					17. Considero que existe mucha permisibilidad en las decisiones.		

				Toma de decisiones	18. La toma de decisiones es oportuna.
				Ideas innovadoras	19. Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024</p>	<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024?</p>	<p>Objetivo general. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar el nivel de aplicación de la gestión del talento humano en la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. 2. Identificar el nivel de las relaciones interpersonales que hay en la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024 3. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las habilidades comunicativas de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. 4. Especificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. 5. Especificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y los estilos de liderazgo de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024. 	<p>H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.</p> <p>H0: no existe relación entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.</p>	<p>Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.</p>	<p>Tipo: Básica -Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población muestral: 44 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Sección de posgrado

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
ENCUESTA PARA PERSONAL DE LA EMPRESA PROMART, NUEVO
CHIMBOTE – 2024.

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
	Marketing relacional					
1.	Cuándo hay necesidad de personal se planifican					
2.	Existen procesos definidos para el proceso de contratación de personal					
3.	Para contratar personal se hace el debido proceso de reclutamiento del talento humano					
4.	Se cuenta con personal especializado para la selección del talento humano					
5.	se cuenta con programas de integración e Inducción cuando ingresa el personal					
6.	La empresa brinda capacitaciones					
7.	La empresa incentiva a que el personal se desarrolle, según a sus competencias					
8.	La empresa otorga compensaciones al trabajador más destacado					
9.	La empresa cuenta con planes o programas de Higiene y seguridad laboral					
10	La empresa organiza talleres para socializar al personal					
11	Considera que la empresa mantiene buenas relaciones laborales con sus trabajadores					
12.	Considera que se hace un buen registro y control del talento humano en la empresa					
13	Considera que existe un sistema de control adecuado					
14	La empresa realiza auditoria periódicamente					
15	Considera que la comunicación es asertiva.					
16	Considera que la comunicación es empática.					

17	Existe una apertura de escucha entre el personal de la institución.					
18	La comunicación es de manera horizontal entre el personal.					
19	Se comunica oportunamente los cambios y logros.					
20	Se esfuerza en su voz para reforzar lo que se comunica					
21	Está comprometido con la labor que se desempeña en la institución.					
22	Considera que está comprometido con el trabajo en equipo.					
23	Participa en las diferentes actividades programadas.					
24	Cumple con los roles y funciones designados.					
25	Se identifica con las actividades de la institución.					
26	Valora la imagen de la institución.					
27	Considera tener la confianza de la institución					
28	Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora.					
29	Considera que existe autoritarismo en el manejo administrativo.					
30	Considera que existe democracia en las decisiones.					
31	Considero que existe mucha permisibilidad en las decisiones.					
32	La toma de decisiones es oportuna.					
33	Comunica a los demás sobre sus ideas innovadoras.					

GRACIAS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz

Fecha: 12/05/25

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: **Amoretti Rojas Lorenzo Angel**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Pablo Santos Díaz

Mg. en Administración de empresas y negocios.

DNI.32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 10/05/25

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Amoretti Rojas Lorenzo Angel

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{176} \quad \equiv \quad \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Carmen Rosa Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge Daniel Pérez

Fecha: 12/05/25

Especialidad: Dr. en administración

Nombre del instrumento evaluado: Amoretti Rojas Lorenzo Angel

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de la empresa Promart, Nuevo Chimbote – 2024**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. Jorge Daniel Pérez
Dr. en Administración
DNI. 17812596