



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano
en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha-2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Navarro Garcia, Ronald David

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO



Dr. Pedro Prado Lozano
Presidente



Mg. Angélica Pacherras Ruiz
Secretaria



Mg. Henry Villacorta Valencia
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios porque es la luz que ilumina mi camino cuando está en tinieblas y me protege en cada momento de mi existencia.

A mi esposa quien me ha dado la alegría de vivir en familia, acompañándome y brindándome fuerzas para salir adelante en las metas planteadas.

A mi hijo Ronald Aurelio Navarro Cruz, quien es fuente de inspiración y razón de mis alegrías.

A mis padres, hermanos y tíos quienes me ayudan en el día a día haciéndome sentir querido e importante.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de estudiar en su digna institución, al jefe de la escuela de posgrado, al director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha por darme las facilidades para poder aplicar los instrumentos requeridos; a los docentes de la escuela de posgrado por brindarnos sus conocimientos, al asesor metodológico, al asesor estadístico y al revisor de la tesis quienes han aportado valiosos conocimientos para enriquecer mi trabajo de investigación y por mostrarme el camino a seguir para superarme cada día.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Ronald David Navarro García identificado con DNI 41962519, estudiante de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada:

Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha-2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo 30 de junio del 2018.



PRESENTACIÓN:

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha-2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el “Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha-2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente,

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstrac	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos nivel internacional	18
1.2 Trabajos previos nivel nacional	19
1.3 Teorías relacionadas a las variables	21
1.3.1 Definición de la variable 1: Liderazgo transformacional	21
Definición de Liderazgo	23
Factores de Motivación del Liderazgo Transformacional	24
1.3.2 Teorías relacionadas a la variable 1	24
1.3.3 Dimensiones de la variable1: Liderazgo transformacional	26
Dimensión 1: Liderazgo carismático	26
Dimensión 2: Motivación Inspiradoras	26
Dimensión 3: Estimulación Intelectual	27
Dimensión 4: Consideración Individual	28
1.3.4 Definición de la variable 2: Gestión del talento humano	29
1.3.5 Teorías relacionadas a la variable 2: Gestión del talento humano	30
Objetivos de la administración del talento humano	31
Enfoques de la gestión del talento humano.	31
Teoría del comportamiento	32
1.3.6 Dimensiones de la variable 2: Gestión del talento humano	33
Dimensión 1: Admisión de personas	33
Dimensión 2: Aplicación de personas	33
Dimensión 3: Compensación de personas	33
Dimensión 4: Desarrollo de personas	34
Dimensión 5: Mantenimiento de las personas	34
Dimensión 6: Evaluación de personas	35
1.4 Formulación del problema	35
1.4.1 Problema general	35
1.4.2 Problemas específicos	35
1.5 Justificación	36
1.6 Hipótesis	39
1.6.1 Hipótesis general	39

1.6.2 Hipótesis específicas	39
1.7 Objetivos	40
1.7.1 Objetivo general	40
1.7.2 Objetivos específicos	40
II. Método	42
2.1 Diseño de investigación	42
2.2 Matriz de operacionalización	43
2.3 Población, muestra y muestreo	59
Población	59
Muestra	59
Muestreo	60
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
Técnicas	60
Instrumento	60
Validez	63
Confiabilidad del Instrumento.	63
2.5 Métodos de análisis de datos	63
Codificación	63
Tabulación de datos	63
Interpretación de los resultados	63
Comprobación de Hipótesis	63
III. Resultados	64
IV. Discusión	98
V. Conclusiones	106
VI. Recomendaciones	111
VII. Referencias	112
VIII. Anexos	114

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Categorías del liderazgo transformacional	64
Tabla 2. Categorías del liderazgo carismático	65
Tabla 3. Categorías de la motivación inspiradora	66
Tabla 4. Categorías de la estimulación intelectual	67
Tabla 5. Categorías de la consideración individual	68
Tabla 6. Categorías de la gestión del talento humano	69
Tabla 7. Categorías de la admisión de personas	70
Tabla 8. Categorías de la aplicación de personas	71
Tabla 9. Categorías de la compensación de personas	72
Tabla 10. Categorías del desarrollo de personas	73
Tabla 11. Categorías del mantenimiento de personas	74
Tabla 12. Categorías de la evaluación de personas	75
Tabla 13. Estadígrafos descriptivos del liderazgo transformacional	76
Tabla 14. Estadígrafos descriptivos de la gestión del talento humano	77
Tabla 15. Prueba de Kolmogorov-Smirnov	78
Tabla 16. Correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano	79
Tabla 17. Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.	81
Tabla 18. Relación entre el liderazgo transformacional y la admisión de personas.	83
Tabla 19. Relación entre el liderazgo transformacional y la aplicación de personas.	84
Tabla 20. Relación entre el liderazgo transformacional y la compensación de personas.	86

Tabla 21. Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas.	87
Tabla 22. Relación entre el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas.	89
Tabla 23. Relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación de personas.	90
Tabla 24. Relación entre gestión del talento humano y el liderazgo carismático.	92
Tabla 25. Relación entre gestión del talento humano y la motivación inspiradora.	93
Tabla 26. Relación entre gestión del talento humano y la estimulación intelectual.	95
Tabla 27. Relación entre gestión del talento humano y la consideración individual.	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Categorías del liderazgo transformacional	Pág. 64
Figura 2. Categorías del liderazgo carismático	65
Figura 3. Categorías de la motivación inspiradora	66
Figura 4. Categorías de la estimulación individual	67
Figura 5. Categorías de la consideración individual	68
Figura 6. Categorías de la gestión del talento humano	69
Figura 7. Categorías de la admisión de personas	70
Figura 8. Categorías de la aplicación de personas	71
Figura 9. Categorías de la compensación de personas	72
Figura 10. Categorías del desarrollo de personas	73
Figura 11. Categorías del mantenimiento de personas	74
Figura 12. Categorías de la evaluación de personas	75

RESUMEN

La presente investigación titulada: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha-2018, tuvo como propósito determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en dicha institución. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental de tipo transversal-correlacional causal porque se determinó la relación entre las variables de estudio, la población de estudio estuvo conformada por 61 trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha durante el año 2018. Se trabajó con el total de la población por ser pequeña, por ello la muestra fue de tipo censal. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con la finalidad de recopilar información sobre las variables liderazgo transformacional y gestión del talento humano. El procesamiento de los datos se realizó con la ayuda de los software SPSS V22 y MS Excel, que permitió la realización de un control de calidad de la base de datos a fin de obtener resultados fiables mediante la utilización de estadística descriptiva e inferencial. Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov se obtuvo un nivel crítico (significación asintomática bilateral $=p$) menor a 0.05 Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables se relacionan.

Después del procesamiento de los datos se ha logrado determinar el valor de Rho Spearman es: 0,735 (correlación positiva alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$. Por tanto se concluyó que existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la gestión del talento humano en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 56.25\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la gestión del talento humano en un 56.25% de los casos observados.

Palabras clave: Liderazgo, Liderazgo transformacional, Gestión del talento humano.

ABSTRACT

This research entitled: Transformational leadership in human talent management in the UGEL 301 from Chincha - 2018, had the purpose of determining the influence of transformational leadership in the management of human talent in this institution. The research was carried out under the non-experimental design of cross-correlational causal type because the relationship between the study variables was determined, the study population was 61 workers who work in the UGEL 301 Chincha during the year 2018 I worked with the total population because it was small, so the sample was census type. The technique that was used for the data collection was the survey and the instrument the questionnaire with the purpose of gathering information on the transformational leadership variables and human talent management. Data processing was carried out with the help of SPSS V22 and MS Excel software, which allowed the realization of quality control of the database in order to obtain reliable results through the use of descriptive and inferential statistics. According to the Kolmogorov-Smirnov test, a critical level (bilateral asymptomatic significance = p) less than 0.05 was obtained. Therefore, the nonparametric Rho Spearman test was used to determine if the variables are related.

After processing the data it has been determined that the Rho Spearman value is: 0.735 (high positive correlation) and the bilateral meaning obtained is 0.000 value which is lower than the critical region $\alpha = 0.05$. Therefore, it was concluded that there is a significant and positive influence between transformational leadership and human talent management; This indicates that the greater the transformational leadership, the greater will be the management of human talent in the UGEL Chincha, in the year 2018. Likewise, according to the coefficient of determination $r^2 = 56.25\%$, we can affirm that the transformational leadership variable influences the management of the human talent in 56.25% of the cases observed.

Key words: Leadership, Transformational leadership, Human talent management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

EL liderazgo ha estado presente desde los inicios del desarrollo de la humanidad siendo indispensable para toda organización que desea ser competitiva en este mundo globalizado, aplicando estrategias con el fin de aumentar la productividad y competitividad. Los ciudadanos anhelamos eficiencia, un ambiente agradable de trabajo y buen trato al recibir los servicios públicos; teniendo como base la modernización del estado que busca valor público hacia los ciudadanos mediante sus pilares gestión por procesos y simplificación administrativa. Todo proceso y gestión inicia con las personas mediante sus talentos y liderazgo, de ellos depende que fluyan con eficiencia para lograr la modernización que tanto necesitamos. Según Porto (2012), el liderazgo es la influencia que permite incentivar a las personas para que trabajen por un objetivo en conjunto. El líder es aquel que es capaz de despertar en los miembros de su equipo la motivación necesaria para el cambio de actitud frente a situaciones desafiantes y generar en ellos cultura de cambio positivo por un bien común que se antepone incluso al bien individual. En el siglo XXI, el contexto económico y geopolítico no es claro considerando las economías occidentales y en contraste se fortalecen otras economías que denominamos BRICS. Geopolíticamente los conflictos en los países extranjeros miembros de la OTAN frente a Rusia, China y sus aliados y el fortalecimiento de las relaciones comerciales con Estados Unidos en América Latina, generan un desbalance en los mercados mundiales.

Frente a esto, se genera competitividad en las empresas e instituciones para medrar este problema mundial. Es de suma importancia reforzar habilidades directivas y maximizar la gestión de los recursos humanos en todas las organizaciones y es aquí donde el liderazgo llega a ser de vital importancia.

Burns (1978), utilizó en primer momento el concepto de liderazgo transformacional en su investigación que se centró en los líderes políticos. Según Burns, la transformación genera cambios en las personas y por

consiguiente en las organizaciones. Y según este concepto rediseña las percepciones y expectativas en los empleados.

En los últimos enfoques empresariales en relación a la gestión del talento humano, consideramos a las personas por sus talentos y no como simples recursos empresariales. Según Chiavenato (2015), aquellos deberían de ser tomados en cuenta respetando la individualidad y considerando las diferencias propias de cada quien ya que no poseen las mismas personalidades, aptitudes, inteligencia y además cada trabajador posee habilidades específicas.

Para Chiavenato (2015), Si un trabajador está satisfecho con su centro de trabajo, trabaja mejor y es más eficiente que otro que está insatisfecho. Se cambia el pensamiento organizacional a partir de la transformación de su forma de pensar y una nueva actitud que debe empezar en la cultura organizacional. Esto puede repercutir positiva o negativamente en los servicios que brindan las organizaciones públicas; Si analizamos el contexto actual en relación a la eficiencia y satisfacción de los servicios que brinda el estado podemos percibir que los ciudadanos desean modernización de sus servicios y que cumplan con sus funciones, que se traduce en cambio de paradigmas y enfoques, poniendo en práctica la buena administración en la gestión pública. Para Legislativo (2013), El estado toma la caracterización de ser orientado al ciudadano, descentralizado, inclusivo y abierto. El estado toma en cuenta las necesidades de los ciudadanos para asignar recursos y diseñar sus procesos. En este sentido sin perder sus lineamientos, se adecua a las necesidades de la población y a los cambios que se den en su entorno. La gestión pública debe de orientar a sus funcionarios a entender y responder a sus usuarios y por tal motivo deben de estar motivados y bien calificados. EL estado al querer mejorar los procesos de gestión pública ha tomado medidas pero en la práctica se efectuaron de manera aislada y sin compromiso. Es por ello que no habría cambiado el desenvolvimiento general del estado. Sin embargo en los últimos años, el Perú logró progresar en el crecimiento económico, alcanzando tasas altas en crecimiento. El ingreso

bruto por persona incremento casi al triple y la pobreza se redujo a la mitad. Desde el 2010, el Perú se ubica en una buena posición en los países de ingresos medianos a altos; y esto se acompañó por un crecimiento económico parecido. Desde 2005, la recaudación fiscal se incrementó en 13% por año, sin embargo, el estado no gasta bien lo que recauda y tampoco genera espacios para el desarrollo sostenible y perdurable, truncando el desarrollo económico y social. Es también cierto que en los años recientes el Perú escaló 6 posiciones en el índice global de competitividad 2012-2013 y avanzó 31 posiciones en la estabilidad macroeconómica, en oposición a esto en los pilares claves como innovación se mantiene en un desempeño deficiente. El bajo desempeño del estado da como consecuencia la baja confianza que la población deposita en él, por lo tanto existen bajos niveles de satisfacción en sus organizaciones y servicios.

Según los análisis realizados; desde 1995-2014, solo el 14% de los peruanos considera que se distribuye eficientemente la riqueza en nuestro país. Lo que conlleva a un alto grado de desconformidad con los sistemas de la administración pública. El estado hace más de una década busca superar estas dificultades, transformando sus dependencias, la transferencia de funciones y recursos a los gobiernos regionales y locales para que en la práctica la autonomía administrativa, política y económica sirvieran de forma más efectiva a la ciudadanía. Las entidades públicas no muestran poseer capacidades de gerencia que resulten en dar más y mejores servicios a las personas según sus requerimientos.

El estado genera cambios en la sociedad y por tanto sus deficiencias en administración producen dificultades en la competitividad ya que la economía se ve afectada, se requiere una política que integre la modernización del estado en el rubro de gestión pública que asegure que todas las entidades actúen de forma articulada para mejorar en el servicio a sus ciudadanos. En la mayoría de instituciones públicas su organización y su funcionamiento no son adecuadas ni tampoco cumplen con lo programado en el planeamiento estratégico- operativo por lo tanto los objetivos y metas no se cumplen. Esto

se podría deber a que estas instituciones se diseñaron bajo antiguos paradigmas considerando estructuras jerárquicas, estamentales y no clarificadas en sus procesos. Se observa que los perfiles de los puestos se han diseñado de forma inadecuada y la cantidad de profesionales que requiere tampoco son los adecuados, se recarga el trabajo y el logro en los resultados no es el pertinente, se agrava esta situación por falta de planificación, selección del personal, deficiencias en los procesos de contratación, deficiente evaluación de desempeño, olvido en los incentivos, retraso en el desarrollo de las capacidades. Estos problemas se dan por falta de políticas que estimulen el desarrollo de capacidades y competencias, esto se puede deber a que las autoridades no valoran la gestión del talento humano o por que los dejan de lado por falta de recursos, también se le agrega que estas políticas no son claras para lograr desarrollar capacidades, tampoco no se les da seguimiento ni se evalúa el desempeño. Para Chiavenato (2009), el talento humano es un área que predomina dentro de las empresas y entidades, dado que tiene su dependencia de cada cultura de una determinada organización, así como de su misma estructura organizativa, de la tecnología que se use o de la visión de la empresa si lo relacionamos lo analizado anteriormente en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 de Chincha, encontramos en sus diferentes instancias personas que lideran y gestionan en el día a día diferentes recursos y servicios que tienen como fin brindar calidad en el valor público ante la demanda creciente de los maestros que desean una atención rápida y personalizada. Para atender a esta demanda es necesario reformular los servicios en cada una de sus oficinas aplicando estrategias de productividad y mejorar la gestión del talento humano mediante el liderazgo transformacional que haga efectivo el trabajo en equipo, motivación inspiradora para lograr efectividad y eficiencia de quienes tienen a su cargo las diferentes áreas podemos relacionar el liderazgo transformacional en todas las dependencias integradas a la institución y así determinar cómo influye esto en la gestión del talento

humano, generando proactividad en todos los miembros de la institución con visión sostenible y cultura del cambio.

1.2. Trabajos previos

Nivel internacional

Atria (2012), en su tesis titulada “El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana”, concluye que en la dimensión influencia idealizada como atributo, el porcentaje promedio en los tres liceos bicentenarios es de un 92,6%. Por su parte, el promedio en los tres liceos regulares en esta misma dimensión es de un 60,8%. Esto quiere decir que en esta dimensión, se observa que *en promedio* los directores de los tres liceos bicentenario son percibidos por sus docentes como profesionales con un *muy alto liderazgo*. En tanto, los directores de los tres liceos regulares son percibidos por sus docentes como profesionales con un *alto liderazgo*.

Duque (2013), en su tesis titulada “Nivel de aplicación de la gestión del talento humano en la sociedad portuaria regional de Buenaventura S.A”, concluye que el éxito fundamental del posicionamiento de esta empresa son las personas, pero no por sí solas, sino que con el apoyo y gestión de una buena dirección del área de Talento Humano. Dicha área debe estar integrada en la organización como un pilar fundamental en la que a través de una buena comunicación aporta a todas las demás áreas herramientas para el cumplimiento de sus objetivos.

Prieto (2013), en su tesis titulada “Modelo de Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”, concluye que la competencia en el mundo globalizado se da a través de los talentos. Las ideas individuales y únicas que son generadas en una empresa provienen del talento de las personas y así por medio de estos talentos se marca la diferencia entre una y otra empresa. Por esto las

organizaciones buscan incorporar talentos que le sirvan de sustento para su desarrollo. En las mejores organizaciones del mundo; aquellas que han avanzado a un nivel diferente, se genera la lucha por atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Y es por consiguiente que las personas más capacitadas, las dotadas de los mejores talentos podrán crear los mejores productos y generar mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

Nivel Nacional

Liendo & Lozada (2018), en su tesis titulada “Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la institución Educativa José Félix Black N° 80050 del distrito de Paiján – 2017”, concluye que existe una correlación directa ($\rho=.355$; IC95%: .059 - .593) con un tamaño de efecto *moderado* y estadísticamente significativa ($p<.05$) entre *Liderazgo Transformacional* con la *Gestión administrativa* de la Institución Educativa José Félix Black N° 80050 del distrito de Paiján – 2017, según docentes de esta misma institución.

Existe una correlación directa ($\rho=.226$; IC95%: -.076 - .490) con un tamaño de *efecto pequeño* y no significativa ($p\geq.05$) entre *Liderazgo Transformacional* con la *Gestión administrativa de los recursos humanos y materiales*, según docentes de la Institución Educativa José Félix Black N° 80050 del distrito de Paiján – 2017.

Manrique (2017), en su tesis titulada “Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017”, concluye que el 59% de los funcionarios del área de negocios de la financiera caja Sullana presentan un nivel promedio de liderazgo transformacional así mismo el 15% muestra un nivel muy alto y solo el 7% presenta un nivel muy bajo.

El área que predomina es estimulación intelectual refiriéndose al género femenino y en relación al sexo masculino existe una igualdad entre las áreas de visión y comunicación inspirada, a la vez se observa que el género solo establece diferencias en el área de estimulación intelectual ($P < 0,05$), teniendo a las mujeres en un nivel mayor (61.63) que los hombres (46,59).

Crespo (2017), en su tesis titulada “Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL, San Juan de Lurigancho, Lima 2017”, concluye que el nivel de liderazgo transformacional que predomina en el personal administrativo comercial de Sedapal, San Juan de Lurigancho, Lima 2017 es deficiente porque se observa que la percepción de la gran mayoría de los trabajadores encuestados 60 de ellos presenta un nivel “Deficiente” (50.0%). Por otro lado, 52 trabajadores presentan un nivel “Regular” (43.3 %) y solamente 8 presentan el nivel “Eficiente” (6.7%). Esto es un indicativo de que el liderazgo es deficiente hasta en 93.3%.

El nivel de la capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional que predomina en el personal administrativo comercial de Sedapal, San Juan de Lurigancho, Lima 2017 es deficiente porque la percepción de la gran mayoría de los trabajadores encuestados 87 de ellos presenta un nivel “Deficiente” (72.5%). Por otro lado, 22 trabajadores presentan un nivel “Regular” (18.3 %) y solamente 11 presentan el nivel “Eficiente” (9.2%). Esto es un indicativo de que el liderazgo es deficiente hasta en 90.8%.

Tinoco (2017), en su tesis titulada “El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp”, concluye que en la UCIC los encuestados no se encuentran identificados con dichos procesos de gestión y sienten vacíos tanto en el tratamiento como en la comunicación.

Por ende sienten desatendidos los procesos de admisión, compensación, desarrollo de personas, mantenimiento y desarrollo de cargos. Por otro lado reconocen que la aplicación de personas y la evaluación de personas si han generado planes de acción que han sido comunicados y aplicados oportunamente.

Castillo (2017), en su tesis titulada “La gestión del Talento Humano y la Ventaja Competitiva de la Empresa CISESAC, Chimbote 2017”, concluye que se logró analizar la relación entre las variables Gestión del talento humano y la ventaja Competitiva en la empresa Cisesac, donde nos indica que existe una relación altamente significativa entre las variables en estudio, demostrando así que el buen manejo de la gestión del talento humano, al momento de capacitar, de motivar, de tomar en cuenta sus habilidades puede lograr ser una ventaja competitiva para la empresa.

1.3. Teorías relacionadas a las variables

1.3.1. Definición de la variable liderazgo transformacional

Bass (1992), Refiere que un líder transformacional es aquel que mediante la influencia positiva, es capaz de poder hacer que el equipo busque el interés colectivo dejando de lado sus intereses particulares avanzando en conjunto para lograr el desarrollo de la organización; esto lo logra a través de una constante motivación inspiradora.

Burns (1998), Afirma que “los líderes y seguidores avanzan unos a otros hacia un nivel superior de moralidad y motivación”. Tomando los conceptos de Burns, generar transformación es cambiar la vida de las personas, rediseñando percepciones, valorándolos, motivándolos y así lograr cambios significativos en las organizaciones.

El liderazgo transformacional es aquel que crea cambios positivos en los miembros de las organizaciones y es una estrategia de gestión valiosa para aquellas que deseen ser competitivas. Inspira a los miembros de las organizaciones a tomar actitud emprendedora, crítica y aportar con valiosas ideas necesarias para encaminar a las empresas a ser competitivas.

Las personas son aquellas que se encargan de todos los procesos de las empresas y es con sus estrategias que las hacen más eficientes. Solo los trabajadores con mejores talentos son los que gestionan los mejores productos y los trabajadores más motivados son aquellos que logran estas metas en el menor tiempo.

Financiera (2017), El líder transformacional aplica estrategias que ayudan a los demás a cooperar, a estar entusiasmados, armoniosos y a hacer sentir que la organización es un todo, transformando positivamente el pensamiento de sus trabajadores. El autor refiere que, el liderazgo transformacional es aplicar estrategias para hacer que los demás se sientan cómodos y motivados en el ejercicio de sus funciones, es transformar el pensamiento individualista en pensamiento de equipo.

Martínez (2013), La diferencia entre idealismo y liderazgo, es que el primero surge al idealizar a los líderes como los mejores sin conocer sus capacidades, es propio de sociedades con un escaso nivel cultural; Mientras que el liderazgo es el guiar a los miembros del equipo los cuales los reconocen por su desempeño superior y capacidad de organización.

Definición de liderazgo

Martín (2015), Liderazgo significa guiar, influenciar a los demás en una sola dirección y para un solo fin, es decir lograr cambios en conducta y actitud, porque está demostrando que las personas tienden a seguir a quienes admiran y los ayudan a satisfacer sus objetivos personales, por ello es necesario que los jefes de las áreas comprendan, que motiva a sus trabajadores y como estos se mueven entorno a ellas, y mientras apliquen estos conocimientos, habrá más probabilidad que su desenvolvimiento sea eficaz.

Covey (2003), Afirma que el liderazgo es un proceso en el cual se mantiene la visión y los valores para tener claro los aspectos relevantes de la vida. El autor refiere que el liderazgo es mantener bien trazados las metas y objetivos para seguir el proceso de cumplirlos; En un grupo de personas que llevan todos una meta en común, gestionar los procesos y administrar los talentos de cada uno como una unidad importante es la tarea del líder.

Fischman (2015), el líder debe ser el dirigente de un grupo de individuos y así efectuar la misión, es el que guía al grupo para cumplir un objetivo en común. Según refiere el autor todo el que dirige un equipo de personas es considerado líder. El liderazgo es guiar a un grupo de personas, haciendo que estos participen como un equipo cohesionado hacia el cumplimiento de objetivos comunes.

Bass (1999), La base del liderazgo transaccional es el intercambio, la relación costo beneficio. El líder transaccional se encarga de visionar en base al cumplimiento de objetivos, si se relaciona con el personal porque es consciente que los necesita

para lograr sus objetivos, tiene como método aplicar sanciones, castigos y premios. Se le encuentra solo cuando se le necesita, este líder asume un rol más activo y de una u otra forma motiva en base a recompensas.

Factores de motivación del liderazgo transformacional

- Generar consciencia que la participación de los trabajadores es importante para que la organización alcance sus metas. La organización necesita el esfuerzo conjunto de todos sus colaboradores y es la clave para movilizar estrategias de mejora.
- Hacerles saber de sus propias necesidades para buscar auto realización, desarrollo y logro. Los ingresos cubren las necesidades que generan calidad de vida y más ingresos significa alcanzar una mejor calidad de vida.
- Despertar en los trabajadores motivación en el trabajo para que consideren también el beneficio de la organización. Conocer que a medida que la organización avance todos los miembros del equipo avanzan con ella y por lo tanto crecen en importancia y en ingresos.

1.3.2. Teorías relacionadas a la variable liderazgo transformacional.

El modelo de liderazgo transformacional de Bass (1992), afirma que el liderazgo transformacional logra efectos trascendentes al cambiar la motivación de sus trabajadores sobre los cuales están acostumbrados a trabajar. El líder transformacional utiliza estrategias para ejercer efectos positivos logrando transformar de la motivación que inicia desde lo regular hasta lograr compromiso. Los líderes maximizan el deseo de superación y

desarrollo en los seguidores, y a su vez impulsan el desarrollo del grupo y la organización.

Benavides (2009), Considera que este liderazgo es imprescindible en las organizaciones por que los trabajadores no se centran en las recompensas o en el castigo; los líderes transformacionales despiertan el deseo de auto superación brindándoles a sus trabajadores conocimientos claves para el desarrollo del equipo, esto genera autoconfianza y gradualmente van movilizandolos logros, crecimiento y desarrollo en las organizaciones.

El autor refiere que el liderazgo transformacional es imprescindible en todas las organizaciones; ya que los trabajadores por medio de la motivación inspiradora logran auto superación que producen cambios en sus capacidades y crecimiento personal; un trabajador motivado y capacitado es aquel que es más eficiente en su trabajo generando logros en las empresas.

Burns (1998), Afirma que el liderazgo transformacional es un proceso entre dos o más individuos los cuales se relacionan positivamente; en el cual uno genera en el equipo cambios existenciales positivos, se mueven a un nivel más alto, en el sentido de la moral y motivación.

Fischman (2005), Señala que lo más importante en este tipo de liderazgo es la interacción con los miembros del equipo, direccionando las expectativas a un fin común, este líder es eficiente al cumplir los objetivos de la organización, cumpliendo también con los miembros de su equipo y con él mismo. Es el liderazgo más beneficioso para todos, siendo la naturaleza del

líder ser ejemplo y alcanzar el fin supremo de las personas que es el servicio a los demás.

Bass y Avolio (1990), Afirman que los líderes transformacionales llegan a los fines esperados en una o más de las siguientes maneras: Son fuente de inspiración y poseen gran carisma, tratan a sus subordinados de forma especial y estimulan intelectualmente a sus dependientes. Por tanto llegan a cautivar a sus seguidores por diversas capacidades que los hacen fuente de inspiración para los que los rodean, ejerciendo en ellos la influencia necesaria para lograr los objetivos que se proponen, esos objetivos pueden ser a corto, mediano o largo plazo dependiendo a que puntos se enfoquen.

1.3.3. Dimensiones de la variable liderazgo transformacional.

Dimensión 1: Liderazgo carismático.

Bass (1992), los líderes transformacionales se admiten como modelos para los seguidores, ellos los admiran, respetan y confían en tales, identificándolos como modelo a seguir, porque consideran que poseen excelentes capacidades con determinación; Se espera que siempre hagan lo correcto demostrando conducta ética y moral. El autor señala que mientras exista un modelo a seguir, el liderazgo carismático toma mayor relevancia; El ser humano es un ser de sugestión, necesita tomar modelos; En una organización debe de admirar a el líder y este debe de ser ejemplo a seguir.

Dimensión 2: Motivación Inspiradora.

Bass (1992), Los líderes transformacionales poseen comportamiento propio que motiva e inspira a los trabajadores, retándolos y brindándoles significado en el trabajo. El autor

señala que entusiasman a trabajar en equipo e inyectan optimismo en las tareas que desafían a los trabajadores. Consiguen que los seguidores se identifiquen en la visión de futuros logros; crean expectativas a una meta en común que los trabajadores buscan alcanzar con compromiso.

Según, Lerma (2007), Las personas siguen a quien las inspire, generando en ellas visión en logros y metas significativas, este tipo de líderes presta atención a las necesidades individuales, crecimiento y superación con el fin de identificar las necesidades y fortalezas para estimular su desarrollo. Este autor considera que la inspiración y la consideración individualizada son los factores claves en este tipo de liderazgo.

Según Bass (1990), El carisma es necesario pero no suficiente, en los líderes transformacionales, es necesario también inspirar a sus seguidores. El líder transformacional motiva a los trabajadores al compromiso, aumenta los deseos de logro y auto superación, despierta conocimientos e incentiva a la superación personal en base a los logros de las organizaciones. Provoca que sus seguidores pongan en uso sus conocimientos y así solucionen problemas y se adapta a los cambios consecuentes. Este tipo de líder a través de la inspiración a los seguidores ejerce influencia sobre el personal.

Dimensión 3: Estimulación Intelectual.

Bass (1992), Los líderes transformacionales estimulan la innovación y la creatividad, cuestionando la práctica diaria del trabajo con el fin de mejorar, replanteando alternativas y creando formas innovadoras de solucionar los problemas. Se piden nuevas ideas y en conjunto se plantean soluciones creativas,

todos son incluidos en el proceso de determinación y resolución de problemas. Este tipo de líderes y como señala en esta dimensión siempre están acompañando a sus seguidores para lograr de ellos la máxima capacidad en el desarrollo del trabajo, estimulando su intelecto, proponiendo situaciones de desafío en las cuales puedan poner en práctica la teoría y pongan en duda su propio conocimiento para alcanzar en sus seguidores la capacidad crítica y el desarrollo de problemas que se susciten en el entorno laboral.

Según Maxwell (2007), el líder transformador logra aprendizajes significativos dentro de la organización, diseña de forma eficiente su planeamiento estratégico y optimiza sus acciones logrando eficiencia y eficacia; para esto el trabajo en equipo es fundamental y se basa en la enseñanza con el ejemplo; se encuentra constantemente capacitando a su personas con el fin de encontrar y formar nuevos líderes que tengan como objetivos la auto superación por medio de los objetivos de la organización.

Dimensión 4: Consideración Individual.

Bass (1992), Los líderes transformacionales atienden individualmente las necesidades de crecimiento y logro personal de sus seguidores, actuando como maestros; potenciando el nivel individual a estándares más altos. Se crean oportunidades de aprendizaje y apoyo para que cada uno logre sus objetivos. Se es consciente de las necesidades individuales de cada miembro y el comportamiento de estos líderes impulsa aceptación a las diferencias individuales.

Bass (1999), En el liderazgo transformacional, se muestra una consideración individualizada por parte del líder cuando

presta atención a las necesidades y contribuye al desarrollo de los seguidores. Según refiere el autor estos tipos de líderes no ven las inquietudes de sus trabajadores como un todo de trabajo ni como una máquina; sino como un conjunto integrado por partes de suma importancia en el logro del todo, atiende las necesidades de cada trabajador y sabe valorar la importancia de estos, haciéndolos sentir especiales para la organización.

Según Leithwood (2009), Los líderes transformacionales orientan a los seguidores para que ellos acepten y se comprometan a cumplir la misión de la organización, el líder transformacional da un trato individual a los seguidores propiciando los logros y crecimiento de cada uno de ellos.

1.3.4. Definición de la variable gestión del talento humano

Chiavenato (2009), Son políticas puestas en práctica para la mejora en la dirección de los cargos gerenciales y es uno de los puntos claves en las empresas puesto que todas las áreas dependen del talento humano para generar eficiencia en la producción.

Arnao (2004), Afirma que es una estrategia de dirección cuyo fin es obtener el máximo beneficio para la organización, por medio de acciones que son principalmente encaminadas a ser competitivos por medio de sus capacidades. Estas estrategias son conllevadas a disponer del talento humano en su máxima expresión logrando que las dependencias cumplan eficientemente las tareas encomendadas.

Según Castillo (2015), el talento humano se debe de gestionar mediante estrategias donde llegáramos a obtener el máximo valor en creación para la organización con el fin de ser

competitivos. Según este autor el talento humano es la gestión por medio de estrategias donde se llega a maximizar la creación pudiendo con ello competir en el contexto actual.

Según Vallejo (2016), Es una disciplina cuyo fin es satisfacer los objetivos empresariales y esta se logra por medio de una estructura organizativa y del esfuerzo coordinado.

Dessler (2006), Son prácticas y políticas necesarias para tratar los asuntos de relaciones humanas en el trabajo, se trata de ofrecer un entorno seguro e igualitario para los empleados.

Chaquisengo (2009), Afirma que es el método que busca lograr los objetivos organizacionales, contando con el esfuerzo humano coordinado.

1.3.5. Teorías relacionadas a la variable gestión del talento humano.

Chiavenato (2002), El talento humano es un área de suma importancia en la empresa o entidades, ya que cada organización posee personas, así como la misma organización no puede existir sin su estructura organizativa, y acompañado de la visión de la empresa.

Chiavenato (2008), Toda persona pasa de ser un recurso (humano) y se considera un ser con capacidades intelectuales, que aporte su talento en base a sus habilidades y conocimientos, estos son considerados los nuevos socios de la organización empresarial; Señala que las personas en las organizaciones aportan conocimientos y por esto son considerados los socios de las organizaciones puesto que sin talento humano, una organización no poseería potencial para

ejercer en sus distintas instancias ni podría generar producción.

Según Vallejos (2015), La gestión del talento se basa en buscar cumplir cada objetivo de la organización con el esfuerzo humano coordinado.

Tanto las organizaciones como las personas poseen objetivos, metas. Es por esto que se debe de realizar una selección del personal a fin de contar con aquellos que la empresa necesita para alcanzar sus objetivos y que las personas cumplan las expectativas planteadas al ingresar a la compañía.

Objetivos de la administración del talento humano

Chiavenato (2011), Considera como objetivo que las personas logren con eficiencia las metas de la organización y esto mediante la integración de estructuras, estrategias y los sistemas de trabajo. Llegar a ser competitivos aportando trabajadores motivados y capacitados, facilitar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, ayudándoles a su autorrealización, supervisar el cambio, construir políticas, éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables. Ahora si se pretende lograr estos objetivos se debe realizar los diversos procesos, que en este estudio se estará considerando como Dimensiones.

Enfoques de la gestión del talento humano

Según Cerna (2006), citado en Pardo y Porras (2011), sustentan tres enfoques que se relacionan entre sí, y se desarrollan en función a la medida de cada organización.

El enfoque del talento humano: Está basado en las necesidades e interés de las personas, teniendo en cuenta sus habilidades y destrezas para poder contribuir con el desarrollo de la organización. A partir de este enfoque en toda institución, siempre se identifica a las personas competentes para cubrir un puesto de trabajo, por lo que se sigue todo un proceso de selección en las que se tiene en cuenta las necesidades e intereses de la institución.

El enfoque administrativo: Al talento humano se le debe administrar, esto quiere decir capacitarlo, orientándolo para que se desempeñe con eficiencia, esto está a cargo de los que dirigen la organización. Para ello cuentan con ciertos conocimientos, por eso es necesario que se encuentren capacitados.

El enfoque proactivo: En toda empresa se debe aprender ciertas estrategias a nivel de la organización que puedan satisfacer los cambios de la globalización actual. Visto estos enfoques le corresponde a cada organización interrelacionarlos para lograr los objetivos y desarrollo de la empresa. De acuerdo a Allen (2012), cuando se interrelacionan gestión del talento humano con las transformaciones organizacionales, genera cambios en su cultura y cada empresa cambiara de acuerdo a sus expectativas, de manera que se puede generar un sinnúmero de estrategias en bien de la organización.

Teoría del Comportamiento.

Es una de las teorías basadas en la conducta de las personas en la organización, siendo necesario para ello la motivación. Dentro de los fundadores de esta teoría tenemos

a Mary Parker, Elton Mayo, Abraham Maslow, McGregor, Hebert Simon, Chester Bernard y Rensis Likert. Destacando la pirámide de Maslow, con su jerarquía de necesidades humanas, aportando de esta manera al mundo de la administración, la premisa que las personas tienen como una de las necesidades básicas de interrelacionarse, para poder interactuar, de manera que es en los puestos de trabajo la oportunidad de relacionarse con los demás, la misma que va a influenciar para que desempeñe un buen trabajo.

1.3.6. Dimensiones de la variable gestión del talento humano.

Según Chiavenato (2009), para contar con verdadero talento humano en la organización, se debe seguir estos 6 procesos para una buena selección del personal:

Dimensión 1: Admisión de personas

Es el proceso para seleccionar adecuadamente a las personas, considerando que las personas reúnan los requisitos para cubrir un determinado puesto de trabajo en la empresa o institución.

Dimensión 2: Aplicación de personas

Consiste en designar claramente a las personas la función específica que va a realizar en la empresa, orientándola y acompañándola para evaluar su desempeño.

Dimensión 3: Compensación de personas

Este proceso consiste en premiar, por su trabajo y buen desempeño esto en función de sus necesidades, otorgándoles bonos, premios o cualquier estímulo que lo haga sentir satisfecho.

Chiavenato (2009), “Las personas esperan que se les reconozca y recompense su desempeño”.

Esto da como consecuencia refuerzo positivo para que se sientan satisfechos con lo que hacen, y los motive a perfeccionar su desempeño; Por estas razones la gestión del talento humano podría estar dirigida a mejorar los salarios, otorgar incentivos que reflejen el reconocimiento por el trabajo destacado.

Dimensión 4: Desarrollo de personas

Esta es una de las bases para el desarrollo de toda organización porque busca el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, el mismo que va a conllevar al logro de las metas de la institución y organización por ende al éxito de la misma.

Chiavenato (2004), Afirma que mediante la educación se busca ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional para que sea más eficiente y productivo en su cargo en las empresas. Los objetivos son a mediano plazo, porque busca que el personal logre conocimientos que sobrepasen lo requerido habitualmente para el cargo, los prepara para asumir funciones más complejas, y para despertar la capacidad de análisis en el trabajo que desempeña, logrando eficiencia.

Dimensión 5: Mantenimiento de las personas

Los que dirigen la empresa deben buscar estrategias para mantener a su personal contento y satisfecho con un buen clima laboral para que así su desempeño sea el eficiente.

Chiavenato (2009), El clima laboral es el clima organizacional y refleja el grado de motivación que se percibe en el ambiente de trabajo, se describe como la percepción del ambiente organizacional que experimentan los miembros de una empresa.

Dimensión 6: Evaluación de personas

Siempre se debe evaluar y controlar cada una de las actividades que realizan los trabajadores para medirlas y conocer las necesidades y expectativas de cada uno de ellos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 chincha 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- A. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la admisión de personas en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?
- B. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la aplicación de personas en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?
- C. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la compensación de personas en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?
- D. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional influye en el desarrollo de personas en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?
- E. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el mantenimiento de personas en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?

- F. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la evaluación de personas en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?
- G. ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el liderazgo carismático en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?
- H. ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la motivación inspiradora en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?
- I. ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la estimulación intelectual en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?
- J. ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la consideración individual en la UGEL 301 chincha, en el año 2018?

1.5. Justificación

Por Conveniencia:

El liderazgo transformacional y la gestión del talento humano son variables de suma importancia en la administración pública, ya que se observa en casi todas las instituciones del sector público un déficit en los procesos, generando retraso en la atención, ausentismo y falta de motivación en los trabajadores; la modernización del estado busca cambiar estas deficiencias con las políticas y normativas reestructurando el estado para hacerlo participativo y generando valor público a sus servicios; pero no solo con normatividad conseguiremos cambio en la eficiencia de las instituciones, sino que el cambio debe de empezar desde las propias personas y la manera como los jefes de las áreas demuestran la capacidad de transformar la visión del personal haciéndolos más eficientes en su trabajo llegando así articular todas las áreas de las organizaciones manteniendo la motivación, el carisma y preocupándose por capacitar al personal, mantener un ambiente de trabajo agradable para la fidelización de todos sus integrantes. Es por

esto que se ha visto por conveniente conocer cómo influye el liderazgo transformacional en la gestión del talento humano para así poder encaminar los esfuerzos en gestión y liderazgo apoyándonos en las teorías que sustentan que los trabajadores son el soporte más importante de una empresa u organización y que transformándolas llegaremos a ser competitivos y eficientes en la gestión del talento humano para lograr así la modernización del estado que tanto anhelamos.

Relevancia social.

Esta investigación se justifica por el encadenamiento de la gestión del talento humano en la modernización del estado, probando su importancia en formar personas capaces de liderar mediante la transformación de la motivación en sus trabajadores para así construir una sociedad moderna, competitiva y eficiente en sus servicios. El estado ha realizado diversos intentos por modernizarse y cerrar las brechas existentes entre las personas de las diferentes clases sociales tratando de repartir la riqueza de forma equitativa para brindar buenos y mejores servicios; En todas las áreas de una organización se gestionan talentos, la sociedad se forma en base a conocimientos, en base a líderes que históricamente han existido desde el mismo origen de las sociedades y con ellos al mando lograron que se organicen esos talentos llegando así a unificar los criterios, visionar hacia un objetivo en común lograr los resultados en menor tiempo. Es lo que el estado necesita que todas las instituciones públicas que unifiquen sus criterios en todas sus áreas y mediante la planificación sistemática se logre que la sociedad sea participativa, abierta y moderna. Es por esto que esta investigación busca lograr conocer como el liderazgo transformacional influye en la gestión del talento humano para así reorganizar la visión de los gestores y enfatizar los esfuerzos del estado en buscar líderes que logren esa transformación en sus trabajadores y con mejores gestores

públicos lograr el desarrollo de las instituciones y por consiguiente de la sociedad.

Implicancias prácticas.

Esta investigación se justifica por sus implicancias prácticas en las organizaciones ya que en el día a día se desarrollan procesos que requieren optimización de recursos y competitividad empresarial, para ello es de suma importancia el liderazgo transformador aplicado en la gestión de recursos humanos, logrando así ser más eficientes y pro activos con los trabajadores generando valor público y logrando la modernización que necesitamos para sobresalir como nación y encaminar los recursos al progreso de nuestro pueblo.

Valor teórico.

Esta investigación busca probar la relación existente entre liderazgo transformacional y la gestión del talento humano como base para encaminar los esfuerzos a mejorar estos aspectos en la gestión pública; que en teoría respaldan los principios de la optimización de los servicios y una mejora progresiva cambiando la forma de pensar de los trabajadores y volviendo suyo los ideales que persiguen las empresas del sector público.

Utilidad metodológica

Esta investigación metodológicamente es factible por la creación de un instrumento metodológico de elaboración propia, tomando como base las dimensiones de Bass y Chiavenato, pasando por un piloto de prueba y el cálculo de confiabilidad de tal que a juicio de expertos es aplicable y preciso.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la gestión del talento humano en la UGEL Chincha 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- A. El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la admisión de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.
- B. El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la aplicación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.
- C. El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la compensación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.
- D. El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en el desarrollo de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.
- E. El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en el mantenimiento de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.
- F. El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la evaluación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.
- G. La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en el liderazgo carismático en la UGEL Chincha, en el año 2018.
- H. La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la motivación inspiradora en la UGEL Chincha, en el año 2018.

- I. La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la estimulación intelectual en la UGEL Chincha, en el año 2018.
- J. La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la consideración individual en la UGEL Chincha, en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha en el año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- A. Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión admisión de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha, en el año 2018.
- B. Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión aplicación de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha, en el año 2018.
- C. Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión compensación de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha, en el año 2018.
- D. Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión desarrollo de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha, en el año 2018.
- E. Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión mantenimiento de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha, en el año 2018.
- F. Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión evaluación de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha, en el año 2018.

- G. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión liderazgo carismático en el liderazgo transformacional en la UGEL 301 chincha, en el año 2018.
- H. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión motivación inspiradora en el liderazgo transformacional en la UGEL 301 chincha, en el año 2018.
- I. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión estimulación intelectual en el liderazgo transformacional en la UGEL 301 chincha, en el año 2018.
- J. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión consideración individual en el liderazgo transformacional en la UGEL 301 chincha, en el año 2018.

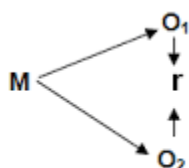
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación.

Según Douglas G. (1992), define al diseño de investigación como una planificación sistemática y metódica acerca de los pasos que se deben de seguir para lograr los objetivos previstos.

El diseño es no experimental de corte transversal.

Según su nivel de profundidad es una investigación descriptiva correlacional causal. Cuyo esquema es como sigue:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Observación de la variable V1.

O₂ = Observación de la variable V2.

r= Correlación entre las variables.

2.2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 de Chincha 2018.

AUTOR: Br. Ronald Navarro García.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES*	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
VX. Liderazgo transformacional	Dimensión 1 Liderazgo carismático.	<ul style="list-style-type: none"> • Admiración y modelo a seguir. • Confianza y respeto. • Guía y orientación en el trabajo. • Priorización de beneficios. • Ética y moral. 	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área es admirado por los trabajadores de su entorno. • El jefe de su área es modelo a seguir en el entorno profesional. • El jefe de su área transmite confianza y respeto. • El jefe de su área lo guía y orienta en el desarrollo de sus labores. 	Escala de intervalo	Trabajadores de la UGEL chincha	Encuesta.

			<ul style="list-style-type: none"> •El jefe de su área atiende las necesidades de los trabajadores antes que las de él. •El jefe de su área, por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses. •El jefe de su área posee conducta moral y ética apropiada. •El jefe de su área considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma. 			
	Dimensión 2 Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Entusiasmo. • Optimismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área lo entusiasma a 	Escala de intervalo	Trabajadores de la	Encuesta.

	Inspiradora.	<ul style="list-style-type: none"> • Visión de metas. • Logros y propósitos. • Inspiración. 	<p>desenvolverse eficientemente en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr. • El jefe de su área lo impulsa a alcanzar sus metas profesionales. • El jefe de su área construye una visión motivante del futuro. • El jefe de su área aumenta su motivación hacia el éxito. • El jefe de su área deja entender la 		UGEL chíncha	
--	--------------	--	--	--	-----------------	--

			<p>meta del trabajo que usted debe conseguir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área comunica sus expectativas de logros. • El jefe de su área lo inspira a mejorar cada día en el trabajo que realiza. 			
	<p>Dimensión 3 Estimulación Intelectual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad e innovación. • Críticas y cuestionamientos. • Cambio de antiguos paradigmas. • Solución de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación. • El jefe de su área promueve la autocrítica para hacer el trabajo más 	<p>Escala de intervalo</p>	<p>Trabajadores de la UGEL chincha</p>	<p>Encuesta.</p>

			<p>eficiente.</p> <ul style="list-style-type: none">• El jefe de su área sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.• El jefe de su área deja que usted cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.• El jefe de su área ayuda a los demás a resolver sus problemas.• El jefe de su área manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.			
--	--	--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área lo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista. • El jefe de su área instruye a otros(as) sobre cómo hacerle frente a sus dificultades. 			
	Dimensión 4 Consideración Individual.	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciación a seguidores. • Formación y seguimiento de personas. • Sensibilización de las necesidades en las personas. • Tratamiento individual y 	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área potencia sus habilidades profesionales. • El jefe de su área se preocupa por capacitar y guiar a los trabajadores cuando no pueden realizar el trabajo encargado. 	Escala de intervalo	Trabajadores de la UGEL chincha	Encuesta.

		<p>personalizado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de oportunidades de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área es sensible a su necesidad y sabe comprenderlo. • El jefe de su área acompaña a los demás en las buenas y en las malas. • El jefe de su área le brinda un trato profesional, individual y agradable. • El jefe de su área puede trabajar con usted en forma satisfactoria. • El jefe de su área lo trata como individuo y no como miembro de un grupo. 			
--	--	---	---	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • El jefe de su área crea oportunidades de desarrollo profesional que le ayudan a aspirar a un mejor puesto. 			
VY. Gestión del talento humano.	Dimensión 1 Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil del puesto. • Diseño del puesto de trabajo. • Selección del personal. • Exámenes psicológicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • El personal que labora en la institución es seleccionado de acuerdo al perfil del puesto al que postula. • La institución diseña los puestos de trabajo acorde con las necesidades específicas de cada área. • Se aplican las medidas adecuadas 	Escala de intervalo	Trabajadores de la UGEL chincha	Encuesta.

			<p>para la selección del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional. • La institución toma en cuenta la meritocracia y el talento del personal que selecciona. • El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico. 			
	Dimensión 2 Aplicación de personas	• Distribución de cargos y funciones.	• Los cargos y funciones son distribuidos	Escala de intervalo	Trabajadores de la UGEL	Encuesta.

		<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración. • Compromiso y disponibilidad. • Desempeño en el puesto de trabajo. • Normatividad. 	<p>adecuadamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La remuneración es la adecuada y de acuerdo con los cargos que se desempeñan en la institución. • Se promueve el compromiso y disponibilidad en el logro de los objetivos en el trabajo. • Los procesos en las áreas de trabajo se dan de forma eficiente y eficaz. • La institución hace cumplir las horas de trabajo de forma efectiva. • La institución 		chinchu	
--	--	--	--	--	---------	--

			comunica los derechos y obligaciones de los trabajadores.			
	Dimensión 3 Compensación de personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Felicitaciones y logros. • Promoción de logros. • Servicios sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • La institución reconoce públicamente a un empleado por buen desempeño. • La institución felicita sus logros personales sobre un buen rendimiento. • El jefe de su área desarrolla reuniones para celebrar éxitos individuales o grupales. • La institución utiliza el desempeño como base para la 	Escala de intervalo	Trabajadores de la UGEL chincha	Encuesta.

			<p>promoción y ascensos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todos reciben los mismos beneficios sociales. • Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución. 			
	<p>Dimensión 4 Desarrollo de personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza el proceso de inducción al personal nuevo que ingresa a la institución. • En la institución se desarrollan programas de capacitación permanentemente. 	<p>Escala de intervalo</p>	<p>Trabajadores de la UGEL chincha</p>	<p>Encuesta.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • La institución promueve talleres de capacitación de manera continua. • Se promueve la capacitación del personal fuera de la institución. • La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes. • La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve. 			
	<p>Dimensión 5 Mantenimiento de personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el trabajo. • Ambiente competitivo y 	<ul style="list-style-type: none"> • Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora 	<p>Escala de intervalo</p>	<p>Trabajadores de la UGEL chincha</p>	<p>Encuesta.</p>

		<p>sano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tratamiento igualitario entre los miembros de la institución. • Respeto, cooperación y buen trato. • Solución de conflictos. 	<p>en la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se promueve un ambiente de trabajo agradable. • Existe un trato igualitario entre los miembros de la institución. • Existe respeto, cooperación y buen trato en el ambiente de trabajo. • Se promueve el compañerismo y apoyo mutuo en el ambiente de trabajo. • Se solucionan los conflictos de forma madura y proactiva. 			
--	--	---	--	--	--	--

	<p>Dimensión 6 Evaluación de personas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios del personal. • Monitoreo y acompañamiento . • Evaluación de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal. • La institución hace cumplir el horario de trabajo de forma efectiva. • Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del personal. • Se realiza un control permanente que verifique el cumplimiento óptimo de los objetivos y labores de personal. • Se evalúa el 	Escala de intervalo	Trabajadores de la UGEL chincha	Encuesta.
--	---	--	--	---------------------	---------------------------------	-----------

			<p>desempeño del personal en forma continua.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la institución se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos. 			
--	--	--	--	--	--	--

* Que gocen de precisión, pertinencia, suficiencia y eficacia.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por 61 trabajadores de la UGEL 301 de Chíncha.

Cuadro 01: *Población de estudio*

AREA	PERSONAL	TOTAL
Administración	Nombrados	12
	Contratados	8
Dirección	Nombrados	6
	Contratados	2
Gestión pedagógica	Nombrados	1
	Contratados	15
Gestión institucional	Nombrados	4
	Contratados	7
Asesoría jurídica	Nombrados	1
	Contratados	1
Órgano de control interno	Nombrados	3
	Contratados	1
TOTAL		61

Fuente UGEL Chíncha

Muestra: Estuvo conformada por los trabajadores de la UGEL 301 Chíncha; como se muestra a continuación:

Cuadro 02: *Muestra de estudio*

AREA	PERSONAL	TOTAL
Administración	Nombrados	12
	Contratados	8
Dirección	Nombrados	6
	Contratados	2
Gestión pedagógica	Nombrados	1

	Contratados	15
Gestión institucional	Nombrados	4
	Contratados	7
Asesoría jurídica	Nombrados	1
	Contratados	1
Órgano de control interno	Nombrados	3
	Contratados	1
TOTAL		61

Fuente UGEL Chincha

En la UGEL Chincha la mayoría del personal es contratado 34 de 61; la mayor cantidad de nombrados está en el área de administración 12 nombrados, mientras que en las áreas de gestión pedagógica y asesoría jurídica solo hay 1 en cada área. Donde labora mayor personal es en el área de administración con 20 personas y el área donde menos personal labora es el área de asesoría jurídica con 2 personas.

Muestreo.

Se realizó mediante el muestreo censal debido a que la población es pequeña y se consideró para un mejor estudio por ser de conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fueron:

Técnicas: La técnica que se aplicó en la investigación fue el de la encuesta, con la finalidad de conocer el valor del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.

Instrumento: El instrumento, que se aplicó fue el cuestionario.

Las características del instrumento se detallan en las siguientes fichas técnicas:

Cuadro 03: *Ficha técnica del cuestionario para evaluar el liderazgo transformacional.*

CARACTERÍSTICAS	
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el liderazgo transformacional.
Autor	Br. Ronald Navarro Garcia.
Dirigido	Trabajadores de la UGEL 301 Chincha.
Procedencia	Chincha.
Propósito	Recoger información de la opinión acerca del liderazgo transformacional en la institución.
Forma de administración	Individual.
Nº de ítems	32
Dimensiones a evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo carismático (8 ítems) • Motivación inspiradora (8 ítems) • Estimulación intelectual (8 ítems) • Consideración individual (8 ítems)
Escala de valoración	Siempre (4) Casi Siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca (0)
Categorías	Muy Bajo [0 – 25 > Bajo [25 – 51 > Medio [51 – 77 > Alto [77 – 103 > Muy Alto [103 – 128]

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 04: Ficha técnica del cuestionario para evaluar la gestión del talento humano.

CARACTERÍSTICAS	
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar gestión del talento humano.
Autor	Br. Ronald Navarro Garcia.
Dirigido	Trabajadores de la UGEL 301 Chincha.
Procedencia	Chincha.
Propósito	Recoger información de la opinión acerca de la gestión del talento humano en la institución.
Forma de administración	Individual.
Nº de ítems	36
Dimensiones a evaluar	<ul style="list-style-type: none"> • Admisión de personas (6 ítems) • Aplicación de personas (6 ítems) • Compensación de personas (6 ítems) • Desarrollo de personas (6 ítems) • Mantenimiento de personas (6 ítems) • Evaluación de personas (6 ítems)
Escala de valoración	Siempre (4) Casi Siempre (3) A veces (2) Casi Nunca (1) Nunca (0)
Categorías	Muy Bajo [0 – 29 > Bajo [29 – 58 > Medio [58 – 87 > Alto [87 – 116 > Muy Alto [116 - 144]

Fuente: Elaboración propia.

Validez: Se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos.

Confiabilidad del Instrumento: Cuestionario para evaluar el liderazgo transformacional.

Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Su cálculo es:

Confiabilidad del instrumento	
Liderazgo transformacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	32

Confiabilidad del Instrumento; Cuestionario para evaluar gestión del talento humano.

Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Su cálculo es:

Confiabilidad del instrumento gestión	
del talento humano	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	36

2.5. Métodos de análisis de datos

Se analizó de acuerdo a los siguientes pasos:

- **Codificación:** Se codificó la información obtenida.
- **Tabulación de datos:** En este proceso se elaboró una data de los sujetos muestrales. Se utilizó el SPSS versión 22, para la presentación de frecuencias, diagramas de barras.
- **Interpretación de los resultados:** Los datos se presentaron en tablas y figuras, fueron interpretados en función de las variables.
- **Comprobación de Hipótesis:** Para el contraste de las hipótesis, se utilizaron las pruebas estadísticas correlacionales. La relación fue cuantificada mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de los resultados.

Tabla 1. *Categorías del liderazgo transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO (77-103)	21	34,4	34,4	34,4
MUY ALTO (103-128)	40	65,6	65,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

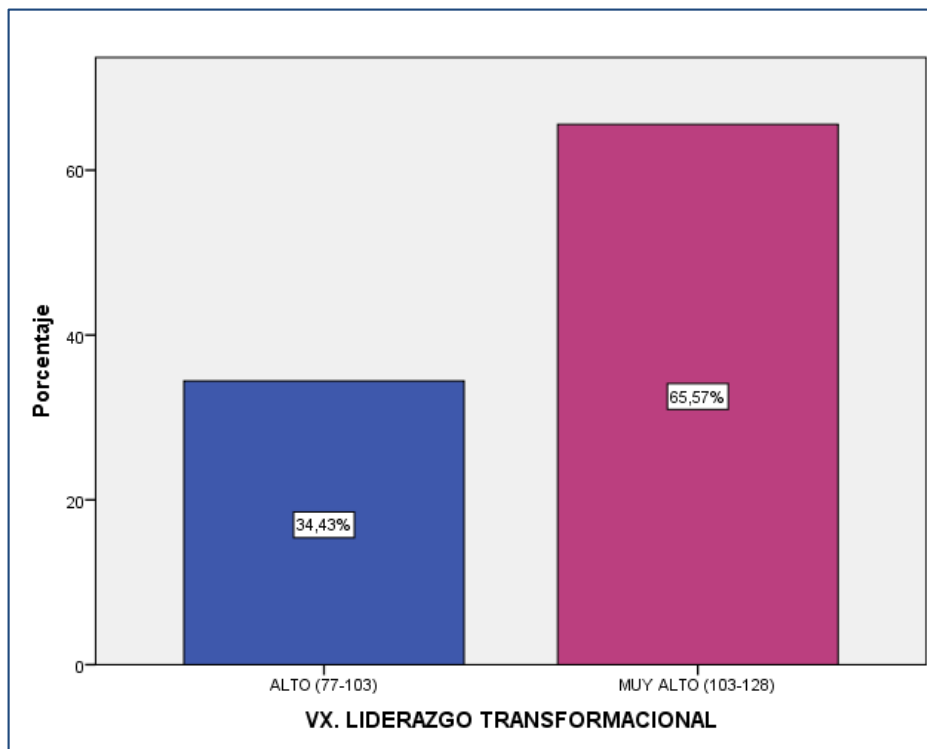


Figura 1: Categorías del liderazgo transformacional.

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

Descripción: Se observa en la tabla 01 que el 34,4% (21) de los trabajadores consideran que el liderazgo transformacional es alto y el 65,6% (40) de los trabajadores consideran que es muy alto.

Tabla 2. Categorías del liderazgo carismático

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MEDIO (13-19)	1	1,6	1,6	1,6
ALTO (19-25)	25	41,0	41,0	42,6
MUY ALTO (25-32)	35	57,4	57,4	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

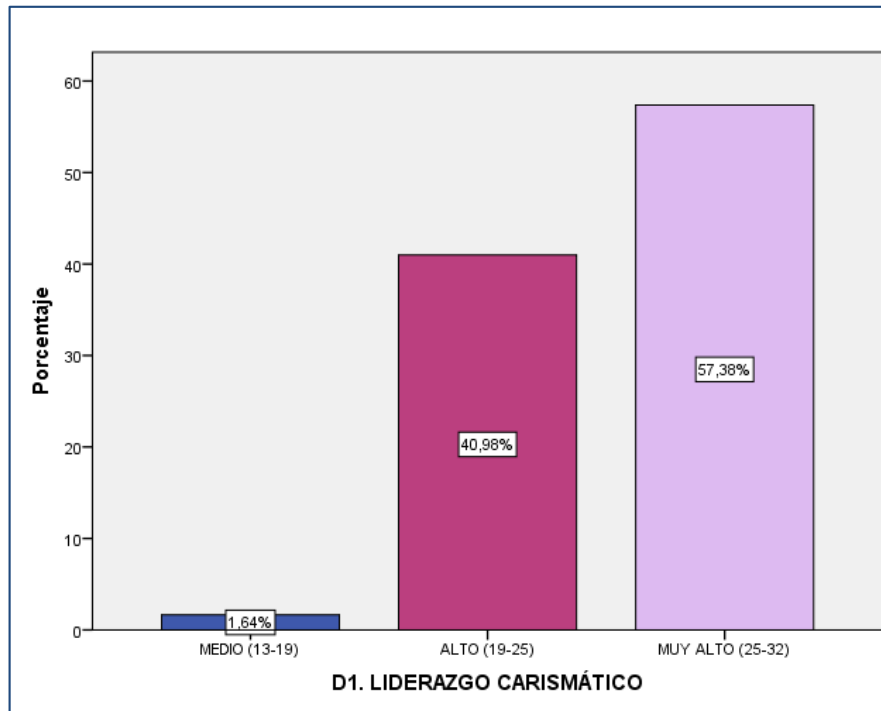


Figura 2: Categorías del liderazgo carismático.

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

Descripción: Se observa en la tabla 02 que el 1,6% (1) de los trabajadores consideran que el liderazgo carismático es medio; el 41% (25) de los trabajadores consideran que es alto y 57,4% (35) es muy alto.

Tabla 3. *Categorías de la motivación inspiradora*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO (19-25)	18	29,5	29,5	29,5
MUY ALTO (25-32)	43	70,5	70,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

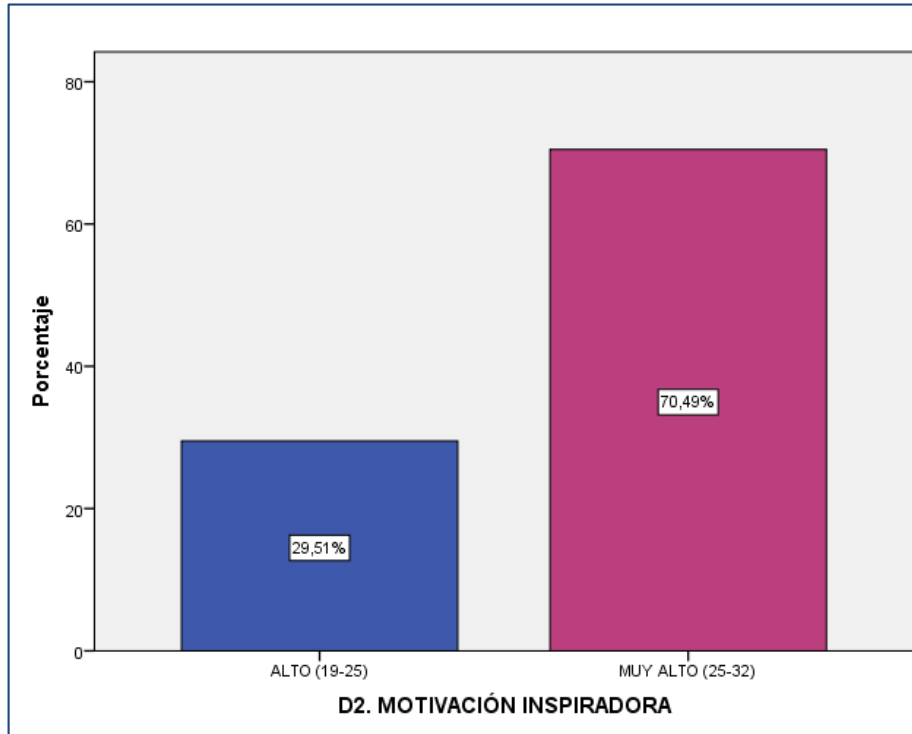


Figura 3: Categorías de la motivación inspiradora.

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

Descripción: Se observa en la tabla 03 que el 29,5% (18) de los trabajadores consideran que la motivación inspiradora es alta; y el 70,5% (43) de los trabajadores consideran que es muy alta.

Tabla 4. *Categorías de la estimulación intelectual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO (19-25)	17	27,9	27,9	27,9
MUY ALTO (25-32)	44	72,1	72,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

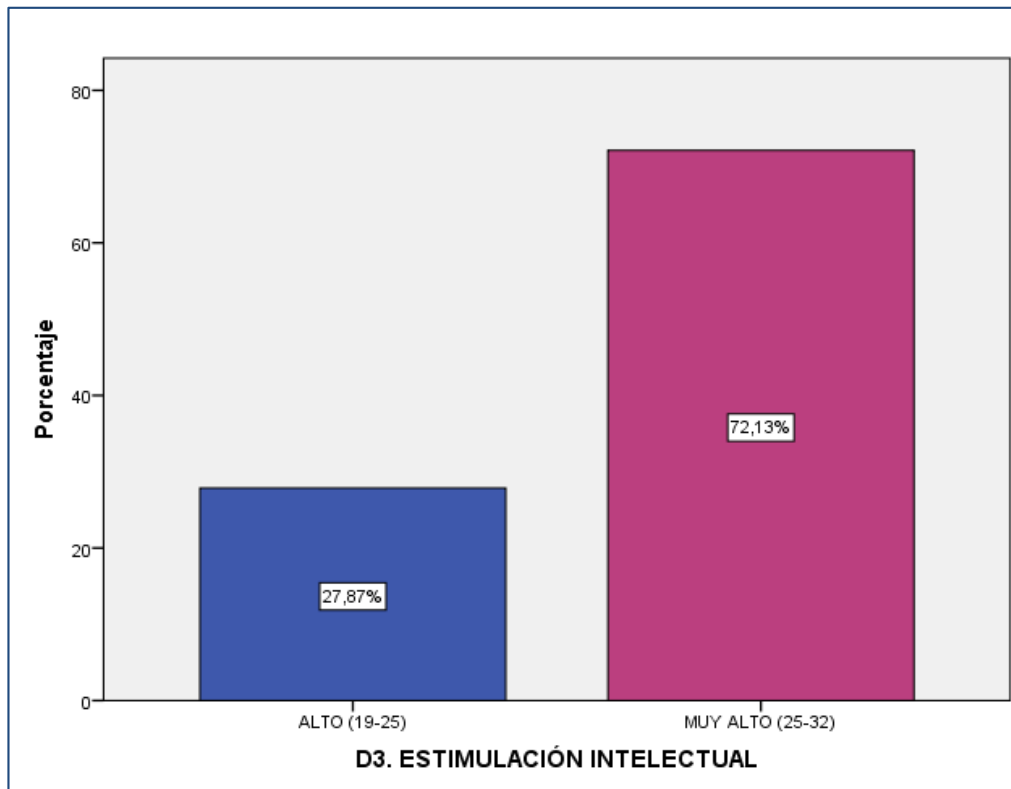


Figura 4: Categorías de la estimulación intelectual.

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

Descripción: Se observa en la tabla 04 que el 27,9% (17) de los trabajadores consideran que la estimulación intelectual es alta; y el 72,1% (44) de los trabajadores consideran que es muy alta.

Tabla 5. Categorías de la consideración individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MEDIO (13-19)	1	1,6	1,6	1,6
ALTO (19-25)	16	26,2	26,2	27,9
MUY ALTO (25-32)	44	72,1	72,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

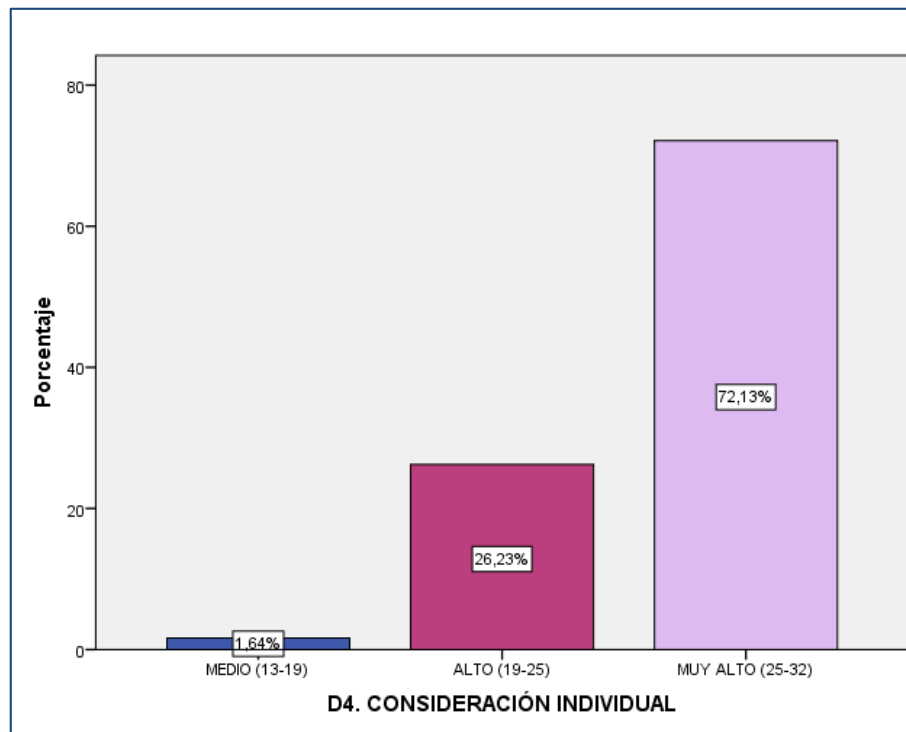


Figura 5: Categorías de la consideración individual.

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional.

Descripción: Se observa en la tabla 05 que el 1,6% (1) de los trabajadores consideran que la consideración intelectual es media; el 26,2% (16) de los trabajadores consideran que es alta; y el 72,1% (44) consideran que es muy alta.

Tabla 6. *Categorías de la gestión del talento humano.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO (87-116)	30	49,2	49,2	49,2
MUY ALTO (116-144)	31	50,8	50,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

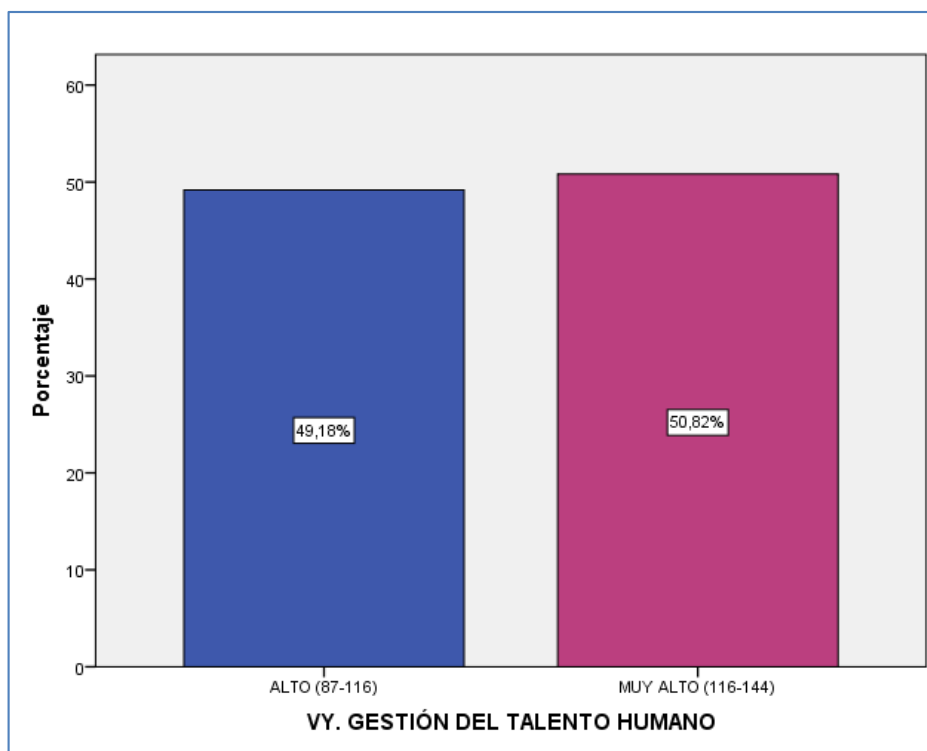


Figura 6: Categorías de la gestión del talento humano.

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

Descripción: Se observa en la tabla 06 que el 49,2% (30) de los trabajadores consideran que la gestión del talento humano es alta y el 50,8% (31) de los trabajadores consideran que es muy alta.

Tabla 7. *Categorías de la admisión de personas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO (15-20)	49	80,3	80,3	80,3
MUY ALTO (20-24)	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

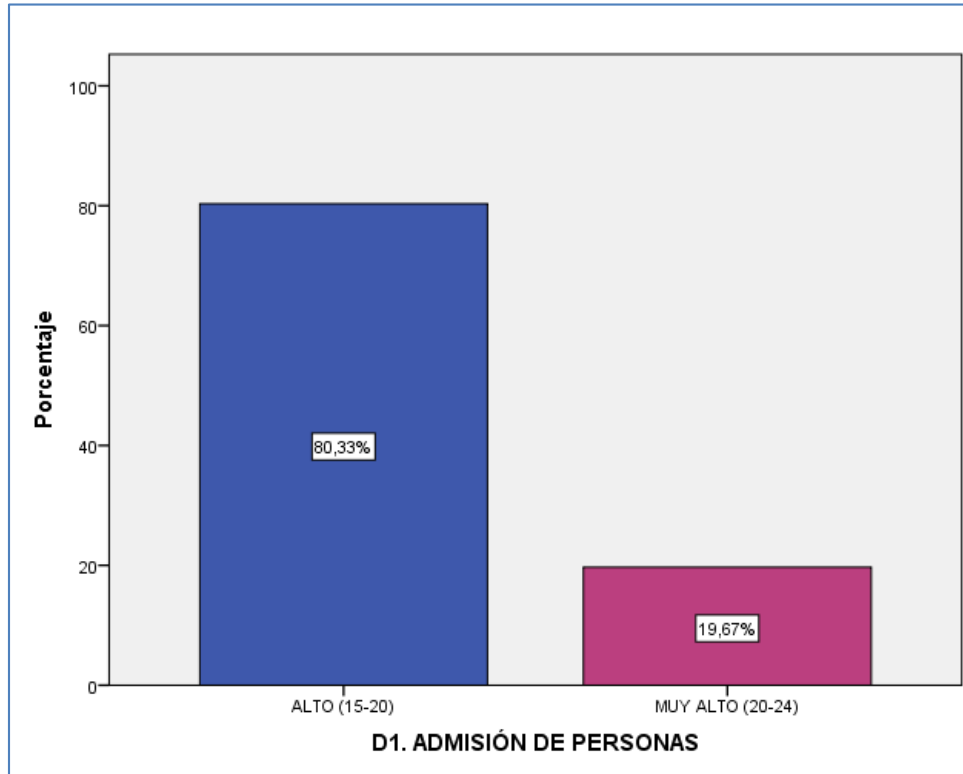


Figura 7: Categorías de la admisión de personas.
Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

Descripción: Se observa en la tabla 07v que el 80,3% (49) de los trabajadores consideran que la admisión de personas es alta y el 19,7% (12) de los trabajadores consideran que es muy alta.

Tabla 8. *Categorías de la aplicación de personas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO (15-20)	49	80,3	80,3	80,3
MUY ALTO (20-24)	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

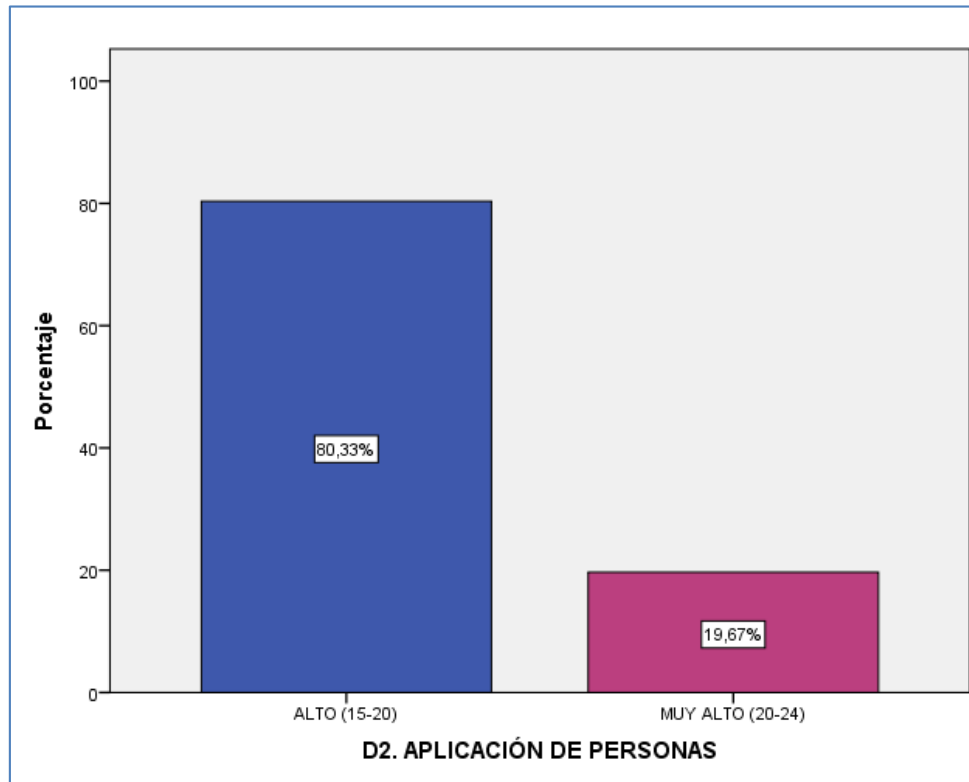


Figura 8: Categorías de la aplicación de personas.

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

Descripción: Se observa en la tabla 08 que el 80,3% (49) de los trabajadores consideran que la aplicación de personas es alta y el 19,7% (12) de los trabajadores consideran que es muy alta.

Tabla 9. *Categorías de la compensación de personas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MEDIO (10-15)	1	1,6	1,6	1,6
ALTO (15-20)	43	70,5	70,5	72,1
MUY ALTO (20-24)	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

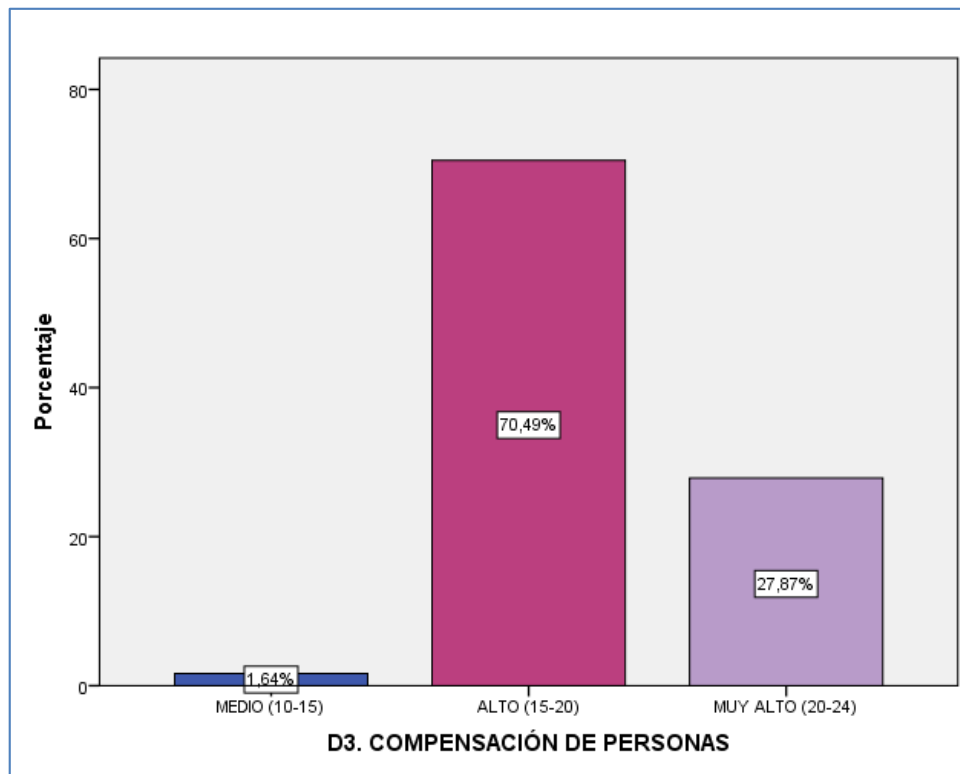


Figura 9: Categorías de la compensación de personas.

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

Descripción: Se observa en la tabla 09 que el 1,6% (1) de los trabajadores consideran que la compensación de personas es media; el 70,5% (43) de los trabajadores consideran que es alta y el 27,9% (17) consideran que es muy alta.

Tabla 10. *Categorías del desarrollo de personas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MEDIO (10-15)	1	1,6	1,6	1,6
ALTO (15-20)	44	72,1	72,1	73,8
MUY ALTO (20-24)	16	26,2	26,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

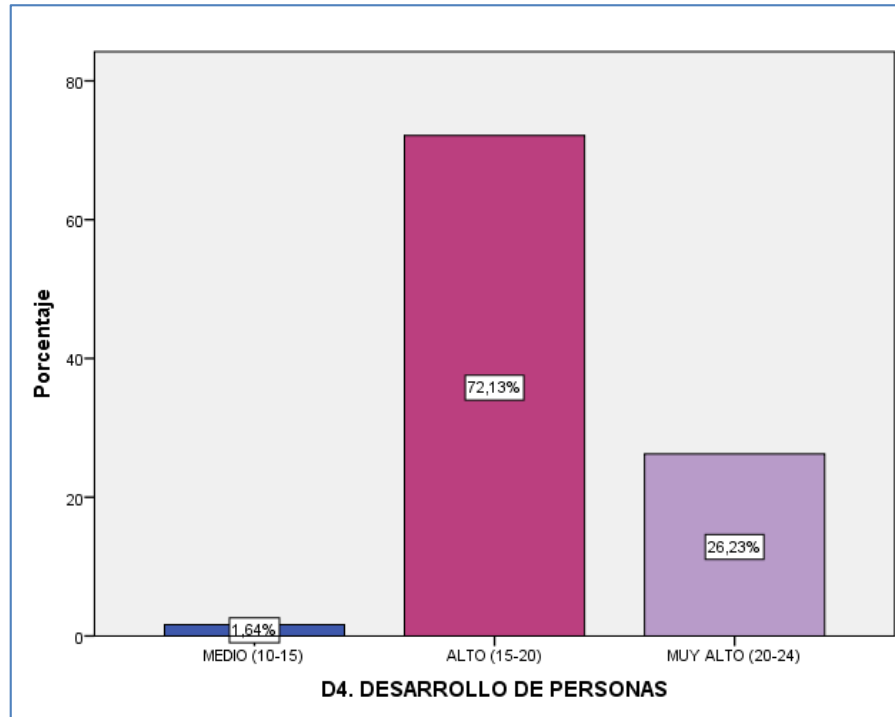


Figura 10: Categorías del desarrollo de personas.

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

Descripción: Se observa en la tabla 10 que el 1,6% (1) de los trabajadores consideran que el desarrollo de personas es media; el 72,1% (44) de los trabajadores consideran que es alta y el 26,2% (16) consideran que es muy alta.

Tabla 11. *Categorías del mantenimiento de personas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido ALTO (15-20)	44	72,1	72,1	72,1
MUY ALTO (20-24)	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

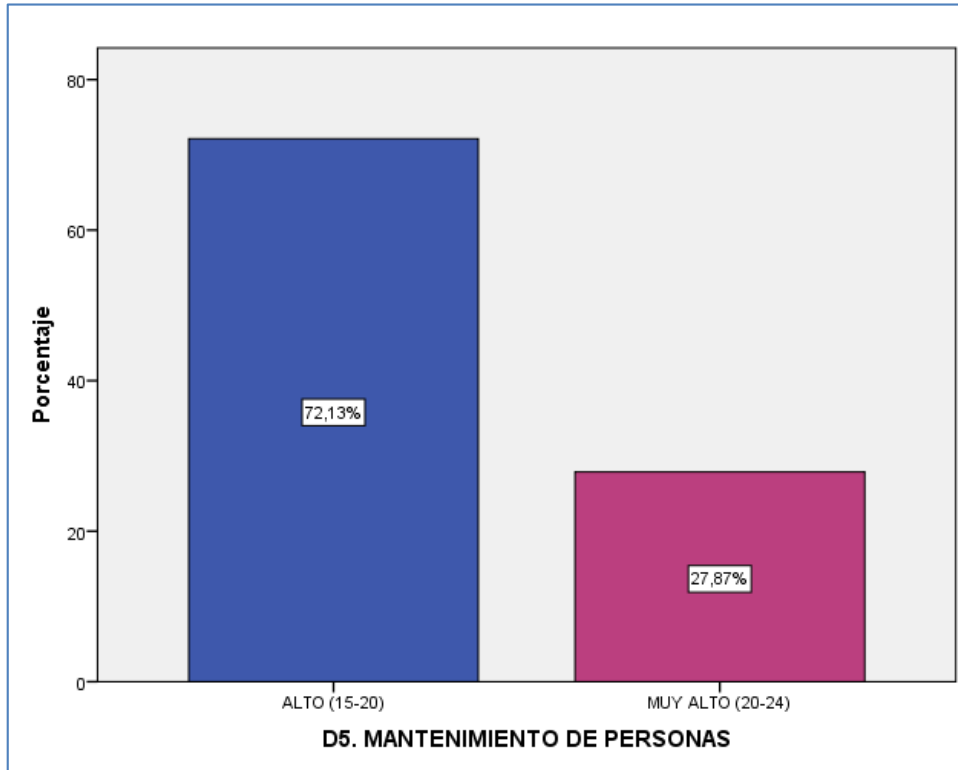


Figura 11: Categorías del mantenimiento de personas.
Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

Descripción: Se observa en la tabla 11 que el 72,1% (44) de los trabajadores consideran que el mantenimiento de personas es alta y el 27,9% (17) de los trabajadores consideran que es muy alta.

Tabla 12. Categorías de la evaluación de personas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MEDIO (10-15)	1	1,6	1,6	1,6
ALTO (15-20)	48	78,7	78,7	80,3
MUY ALTO (20-24)	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

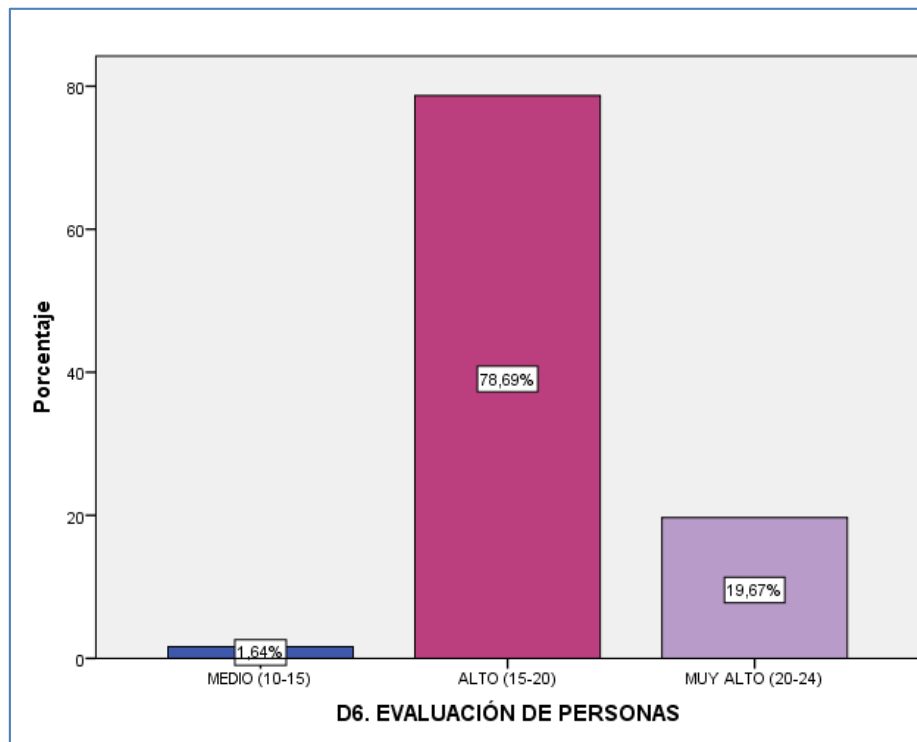


Figura 12: Categorías de la evaluación de personas.

Fuente: Data de resultados gestión del talento humano.

Descripción: Se observa en la tabla 12 que el 1,6% (1) de los trabajadores consideran que la evaluación de personas es media; el 78,7% (48) de los trabajadores consideran que es alta y el 19,7% (12) consideran que es muy alta.

3.2. Estadígrafos Descriptivos

Tabla 13. *Estadígrafos descriptivos del liderazgo transformacional.*

	D1: Liderazgo carismático	D2: Motivación inspiradora	D3: Estimulaci ón intelectual	D4: Considera ción individual	VX: Liderazgo transforma cional
N	Válido	61	61	61	61
	Perdidos	0	0	0	0
Media	26,4590	27,3934	27,0328	26,9508	107,8361
Mediana	28,0000	27,0000	27,0000	27,0000	108,0000
Moda	24,00	27,00	26,00	27,00	111,00
Desviación estándar	3,51935	2,96242	2,70165	2,69213	10,89217
Varianza	12,386	8,776	7,299	7,248	118,639
Mínimo	19,00	22,00	21,00	19,00	88,00
Máximo	32,00	32,00	32,00	32,00	128,00

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional

Interpretación:

Los estadígrafos descriptivos de la tabla 13 describen que la media para el liderazgo transformacional es de 107,84; la mediana es de 108,00; la moda es de 111,00; la desviación estándar es de 10,89; la varianza es de 118,64; el mínimo es de 88,00 y el máximo es de 128,00.

Tabla 14. Estadígrafos descriptivos de la gestión del talento humano.

	D1: Admisión de personas	D2: Aplicación de personas	D3: Compensación de personas.	D4: Desarrollo de personas	D5: Mantenimiento de personas	D6: Evaluación de personas	VY: Gestión del talento humano.
N	Válido	61	61	61	61	61	61
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media	19,1148	19,1311	19,4590	19,5410	19,6885	19,3443	116,2787
Mediana	19,0000	19,0000	19,0000	20,0000	20,0000	20,0000	117,0000
Moda	18,00 ^a	20,00	19,00 ^a	20,00	20,00	20,00	119,00
Desviación estándar	1,56097	1,53270	1,62864	1,61837	1,48931	1,49315	6,15394
Varianza	2,437	2,349	2,652	2,619	2,218	2,230	37,871
Mínimo	16,00	16,00	15,00	15,00	16,00	15,00	99,00
Máximo	23,00	22,00	22,00	23,00	23,00	22,00	130,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente: Data de resultados del liderazgo transformacional

Interpretación:

Los estadígrafos descriptivos de la tabla 14 describen que la media para la gestión del talento humano es de 116,28; la mediana es de 117,00; la moda es de 119,00; la desviación estándar es de 6,15; la varianza es de 37,87; el mínimo es de 99,00 y el máximo es de 130,00.

Tabla 15. Prueba de Kolmogorov-Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.

	D1: Liderazgo o carismático.	D2: Motivación inspiradora.	D3: Estimulación intelectual	D4: Consideración individual.	VX: Liderazgo transformacional.	D1: Admisión de personas.	D2: Aplicación de personas.	D3: Compensación de personas.	D4: Desarrollo de personas.	D5: Mantenimiento de personas.	D6: Evaluación de personas.	VY: Gestión del talento humano.	
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	
Parámetros normales	Media	26,4590	27,3934	27,0328	26,9508	107,8361	19,1148	19,1311	19,4590	19,5410	19,6885	19,3443	116,2787
	Desviación estándar	3,51935	2,96242	2,70165	2,69213	10,89217	1,56097	1,53270	1,62864	1,61837	1,48931	1,49315	6,15394
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,177	,136	,128	,132	,079	,139	,174	,122	,202	,189	,194	,083
	Positivo	,135	,094	,128	,132	,079	,139	,098	,119	,126	,138	,134	,083
	Negativo	-,177	-,136	-,077	-,083	-,073	-,108	-,174	-,122	-,202	-,189	-,194	-,064
Estadístico de prueba	,177	,136	,128	,132	,079	,139	,174	,122	,202	,189	,194	,083	
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,007 ^c	,015 ^c	,010 ^c	,200 ^{c,d}	,005 ^c	,000 ^c	,025 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,200 ^{c,d}	

Fuente: Prueba de bondad de ajuste de puntajes sobre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.
- Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

De los resultados en la tabla 15, un nivel crítico (significación asintomática bilateral =p) menor a 0.05 en los puntajes de la dimensión liderazgo carismático; motivación inspiradora; estimulación intelectual; consideración individual; admisión de personas; aplicación de personas; compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas, evaluación de personas; se rechaza la hipótesis de normalidad y se concluye que los datos no se ajustan a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significación al 5%). Por lo que se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables se relacionan.

Tabla 16. *Correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.*

			D1: Admisión de personas	D2: Aplicación de personas	D3: Compensación de personas.	D4: Desarrollo de personas	D5: Mantenimiento de personas.	D6: Evaluación de personas	VY: Gestión del talento humano.
Rho de Spearman	VX. Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,458**	,617**	,463**	,443**	,536**	,350**	,735**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000
		N	61	61	61	61	61	61	61

			D1: Liderazgo carismático.	D2: Motivación inspiradora.	D3: Estimulación intelectual.	D4: Consideración individual.	VX: Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	VY. Gestión del talento	Coefficiente de correlación	,679**	,647**	,655**	,737**	,735**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000

huma N no.	61	61	61	61	61
---------------	----	----	----	----	----

Fuente: Data de resultados correlación entre liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.

Interpretación:

A continuación se presentan las correlaciones de Spearman's rho obtenidas entre las dimensiones de la variable gestión del talento humano y la variable liderazgo transformacional.

- Existe correlación de $r= 0,458$ entre el liderazgo transformacional y la admisión de personas.
- Existe correlación de $r= 0,617$ entre el liderazgo transformacional y la aplicación de personas.
- Existe correlación de $r= 0,463$ entre el liderazgo transformacional y la compensación de personas.
- Existe correlación de $r= 0,443$ entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas.
- Existe correlación de $r= 0,536$ entre el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas.
- Existe correlación de $r= 0,350$ entre el liderazgo transformacional y la evaluación de personas.

Asimismo se presentan las correlaciones de Spearman's rho obtenidas entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la variable gestión del talento humano.

- Existe correlación de $r= 0,679$ entre la gestión del talento humano y el liderazgo carismático.
- Existe correlación de $r= 0,647$ entre la gestión del talento humano y la motivación inspiradora.
- Existe correlación de $r= 0,655$ entre la gestión del talento humano y la estimulación intelectual.
- Existe correlación de $r= 0,737$ entre la gestión del talento humano y la consideración individual.

En conclusión se puede señalar que existe una correlación directa y significativa entre las variables liderazgo transformación y la gestión del

talento humano de $r = 0,735$; que demuestra que el liderazgo transformacional influye en un 54% en la gestión del talento humano.

3.3. Hipótesis General:

El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la gestión del talento humano en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El liderazgo transformacional no influye en la gestión del talento humano.

Hi: EL liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la gestión del talento humano.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,735

$r^2 = 0,5403$

Valor de P = 0,000

54.03%

Tabla 17: *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano.*

		VX. Liderazgo transformacional.	VY. Gestión del talento humano.
Rho de Spearman	VX Liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,735**
		N	,000
VY Gestión del talento humano.	VY Gestión del talento humano.	Coeficiente de correlación	61
		Sig. (bilateral)	61
		N	61

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre liderazgo transformacional y gestión del talento humano.

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,735 (correlación positiva alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la gestión del talento humano en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 54.03\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la gestión del talento humano en un 54.03% de los casos observados.

Hipótesis Específica 01:

El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión admisión de personas en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión admisión de personas.

Hi: EL liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión admisión de personas.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,458 Valor de P = 0,00
 $r^2 = 0,2098$ 20.98%

Tabla 18: Relación entre el liderazgo transformacional y la admisión de personas.

			VX. Liderazgo transformacional.	D1. Admisión de personas.
Rho de Spearman	VX. Liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	D1. Admisión de personas	Coeficiente de correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre liderazgo transformacional y admisión de personas.

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,458 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la admisión de personas; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la admisión de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 20.98\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la admisión de personas en un 20.98% de los casos observados.

Hipótesis Específica 02:

El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión aplicación de personas en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión aplicación de personas.

Hi: EL liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión aplicación de personas.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,617 Valor de P = 0,000
 $r^2 = 0,3807$ 38.07%

Tabla 19: Relación entre el liderazgo transformacional y la aplicación de personas.

		VX. Liderazgo transformacional.	D2. Aplicación de personas.
Rho de Spearman	VX. Liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	1,000 ,617**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	61 61
	D2. Aplicación de personas.	Coeficiente de correlación	,617** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	61 61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre liderazgo transformacional y aplicación de personas

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,617 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la aplicación de personas; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la aplicación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 38.07\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la aplicación de personas en un 38.07% de los casos observados.

Hipótesis Específica 03:

El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión compensación de personas en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión compensación de personas.

Hi: EL liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión compensación de personas.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,463

$r^2 = 0,2144$

Valor de P = 0,000

21.44%

Tabla 20. *Relación entre el liderazgo transformacional y la compensación de personas.*

		VX. Liderazgo transformacional.	D3. Compensación de personas.
Rho de Spearman	VX. Liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,463**
		N	61
	D3. Compensación de personas	Coeficiente de correlación	,463**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre liderazgo transformacional y compensación de personas.

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,463 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la compensación de personas; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la compensación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 21.44\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la compensación de personas en un 21.44% de los casos observados.

Hipótesis Específica 04:

El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión desarrollo de personas en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión desarrollo de personas.

Hi: EL liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión desarrollo de personas.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,443 Valor de P = 0,000
 $r^2 = 0,1962$ 19.62%

Tabla 21. *Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas.*

			VX. Liderazgo transformacional.	D4. Desarrollo de personas.
Rho de Spearman	VX. Liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	D4. Desarrollo de personas.	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre liderazgo transformacional y desarrollo de personas.

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,443 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será el desarrollo de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 19.62\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre el desarrollo de personas en un 19.62% de los casos observados.

Hipótesis Específica 05:

El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión mantenimiento de personas en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión mantenimiento de personas.

Hi: EL liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión mantenimiento de personas.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,536

$r^2 = 0,2873$

Valor de P = 0,000

28.73%

Tabla 22: Relación entre el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas.

		VX. Liderazgo transformacional.	D5. Mantenimiento de personas.
Rho de Spearman	VX. Liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,536**
		N	61
	D5. Mantenimiento de personas.	Coeficiente de correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre liderazgo transformacional y mantenimiento de personas

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,563 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será el mantenimiento de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 28.73\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre el mantenimiento de personas en un 28.73% de los casos observados.

Hipótesis Específica 06:

El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión evaluación de personas en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión evaluación de personas.

Hi: EL liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la dimensión evaluación de personas.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,350 Valor de P = 0,006
 $r^2 = 0,1225$ 12.25%

Tabla 23. *Relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación de personas.*

			VX. Liderazgo transformacional.	D6. Evaluación de personas.
Rho de Spearman	VX. Liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	1,000	,350**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	61	61
	D6. Evaluación de personas.	Coeficiente de correlación	,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre liderazgo transformacional y evaluación de personas.

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,350 (correlación positiva baja) y el significado bilateral obtenido es 0,006 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia positiva entre el liderazgo transformacional y la evaluación de personas; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la evaluación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 12.25\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la evaluación de personas en un 12.25% de los casos observados.

Hipótesis Específica 07:

La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la dimensión liderazgo carismático en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: La gestión del talento humano no influye en la dimensión liderazgo carismático.

Hi: La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la dimensión liderazgo carismático.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,679

$r^2 = 0,4610$

Valor de P = 0,000

46.1%

Tabla 24. *Relación entre gestión del talento humano y el liderazgo carismático.*

		VY. Gestión del talento humano.	D1. Liderazgo carismático.
Rho de Spearman	VY. Gestión del talento humano.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,679**
		N	61
	D1. Liderazgo carismático.	Coeficiente de correlación	,679**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,679 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo carismático; esto indica que mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será el liderazgo carismático en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 46.1\%$, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre el liderazgo carismático en un 46.1% de los casos observados.

Hipótesis Específica 08:

La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la dimensión motivación inspiradora en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: La gestión del talento humano no influye en la dimensión motivación inspiradora.

Hi: La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la dimensión motivación inspiradora.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,647 Valor de P = 0,000
 $r^2 = 0,4186$ 41.86%

Tabla 25. *Relación entre gestión del talento humano y la motivación inspiradora.*

	VY. Gestión del talento humano.		VY. Gestión del talento humano.	D2. Motivación inspiradora.
Rho de Spearman	VY. Gestión del talento humano.	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	D2. Motivación inspiradora.	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre gestión del talento humano y motivación inspiradora.

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,647 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación inspiradora; esto indica que mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la motivación inspiradora en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 41.86\%$, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre la motivación inspiradora en un 46.86% de los casos observados.

Hipótesis Específica 09:

La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la dimensión estimulación intelectual en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H₀: La gestión del talento humano no influye en la dimensión estimulación intelectual.

H_i: La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la dimensión estimulación intelectual.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,655

$r^2 = 0,4290$

Valor de P = 0,000

42.9%

Tabla 26. *Relación entre gestión del talento humano y la estimulación intelectual.*

		VY. Gestión del talento humano.	D3. Estimulación intelectual.
Rho de Spearman	VY. Gestión del talento humano.	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,655**
		N	61
	D3. Estimulación intelectual.	Coeficiente de correlación	,655**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre gestión del talento humano y estimulación intelectual.

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,655 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la estimulación intelectual; esto indica que mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la estimulación intelectual en la UGEL Chíncha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 42.9\%$, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre la estimulación intelectual en un 42.9% de los casos observados.

Hipótesis Específica 10:

La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la dimensión consideración individual en la UGEL Chincha 2018.

La prueba de hipótesis se llevó a cabo utilizando el ritual de la significancia estadística, el cual se detalla a continuación:

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: La gestión del talento humano no influye en la dimensión consideración individual.

Hi: La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la dimensión consideración individual.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha=0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Rho Spearman.

D. Calculo estadístico:

Valor de Rho calculado = 0,737 Valor de P = 0,000
 $r^2 = 0,5432$ 54.32%

Tabla 27. *Relación entre gestión del talento humano y la consideración individual.*

	VY. Gestión del talento humano.		D4. Consideración individual.
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,737**
		N	,000
			61
	D4. Consideración individual.	Coeficiente de correlación	,737**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			61

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de resultados entre gestión del talento humano y consideración individual.

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman es: 0,655 (correlación positiva alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tanto se concluye que existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la consideración individual; esto indica que mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la consideración individual en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo según el coeficiente de determinación $r^2 = 54.32\%$, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre la consideración individual en un 54.32% de los casos observados.

IV. DISCUSIÓN:

- En la base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe influencia positiva y significativa entre las variables gestión del talento humano y liderazgo transformacional. Ya que el valor de Rho Spearman es: 0,735 (correlación positiva alta). Por tanto existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la gestión del talento humano en la UGEL Chincha.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones, entre ellos se puede mencionar que estos resultados coinciden respecto a la tesis de Liendo & Lozada (2018), quien señala que existe correlación directa entre *Liderazgo Transformacional* con la *Gestión administrativa*; También se demostró que el liderazgo transformacional influye sobre la gestión del talento humano en un 54.03% de los casos observados. Por otro lado Ochoa (2016), Afirma que si queremos aumentar las destrezas y conocimientos transformacionales acerca del liderazgo transformacional se puede realizar por medio de capacitaciones; dando estas resultados positivos en un corto periodo de tiempo.

En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Bass (1992), El autor refiere que un líder transformacional es aquel que mediante la influencia positiva, es capaz de poder hacer que el equipo de trabajo busque el interés colectivo avanzando en conjunto para lograr el desarrollo de la organización; esto lo logra a través de una constante motivación inspiradora. Por tanto si existe liderazgo transformacional podemos influenciar a los trabajadores de las distintas áreas y aprovechar mejor el talento humano de las organizaciones.

Por otro lado en relación a las sub hipótesis en estas se manifiesta lo siguiente:

- En la hipótesis específica 1; se dice que: Existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la admisión de personas; ya que el valor de Rho Spearman es: 0,458 (correlación positiva moderada) por lo tanto existe una influencia significativa y

positiva entre el liderazgo transformacional y la admisión de personas; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la admisión de personas en la UGEL Chincha.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones, entre ellos se puede mencionar que estos resultados discrepan respecto a la tesis de Crespo (2017), Quien afirma que el nivel de Liderazgo transformacional que predomina en el personal administrativo es deficiente porque se observa que la percepción de la gran mayoría de los trabajadores encuestados presentan un nivel "Deficiente" (50.0%). Sin embargo la empresa donde se realizó la investigación es una empresa que genera recursos y es competitiva en el mercado actual. Así mismo, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la admisión de personas en un 20.98% de los casos observados.

En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Chiavenato (2009), Quien afirma que es el proceso para seleccionar adecuadamente a las personas, considerando que las personas reúnan los requisitos para cubrir un determinado puesto de trabajo en la empresa o institución. Por tanto Si existe un buen liderazgo transformacional este influye en todos los procesos de la gestión del talento humano siendo su influencia significativa y positiva.

- En la hipótesis específica 2, se dice que: Existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la aplicación de personas ya que el valor de Rho Spearman es: 0,617 (correlación positiva moderada). Por tanto mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la aplicación de personas en la UGEL Chincha.

Así mismo, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la aplicación de personas en un 38.07% de los casos observados.

En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Chiavenato (2009), Quien afirma que consiste en designar claramente a las personas la función específica que va a realizar en la empresa. Por tanto Si existe un buen liderazgo transformacional este

influye en la aplicación de personas positivamente al incrementar su potencial en la función específica que se les asignan.

- En la hipótesis específica 3, se dice que: Existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la compensación de personas ya que el valor de Rho Spearman es: 0,463 (correlación positiva moderada). Por tanto mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la compensación de personas en la UGEL Chincha.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones, entre ellos se puede mencionar que estos resultados discrepan respecto a la tesis de Tinoco (2017), En la UCIC los encuestados no se encuentran identificados con los procesos de gestión. Se sienten desatendidos los procesos de admisión, compensación, desarrollo de personas, mantenimiento y desarrollo de cargos. Sin embargo otros procesos como la aplicación de personas y evaluación de personas si poseen planes de acción que fueron aplicados y comunicados oportunamente. Esto nos lleva a deducir que no todos los procesos de la gestión del talento humano pueden tener una correlación directa con el liderazgo transformacional, ya que en algunas empresas todas las dimensiones de la gestión del talento humano no se cumplen a cabalidad.

Así mismo, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la compensación de personas en un 21.44% de los casos observados.

En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a la teoría del comportamiento de Maslow, McGregor, Hebert Simon. Sus teorías basadas en la conducta de la personas en la organización, siendo necesario para ello la motivación. Esto lo percibimos en los resultados de la investigación ya que la correlación entre estas es moderada; Siendo el liderazgo transformacional encargado de motivar y cambiar el pensamiento de las personas y mientras que la compensación de personas busca premiar, por su trabajo y buen desempeño. Es por esto que la correlación es moderada ya que el primero no busca premios sino un cambio existencial y el segundo busca recompensas.

- En la hipótesis específica 4, se dice que: Existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas ya que el valor de Rho Spearman es: 0,443 (correlación positiva moderada). Por tanto mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será el desarrollo de personas en la UGEL Chincha.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones, entre ellos se puede mencionar que estos resultados discrepan respecto a la tesis de Liendo & Lozada (2018), quien afirma que existe una correlación directa con un tamaño de *efecto pequeño* y no significativa ($p \geq .05$) entre *Liderazgo Transformacional* con la *Gestión administrativa de los recursos humanos y materiales*, según docentes de la Institución Educativa José Félix Black.

Así mismo, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre el desarrollo de personas en un 19.62% de los casos observados.

En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Chiavenato (2008), quien afirma que toda persona pasa de ser un recurso (humano) y se considera un ser con capacidades intelectuales, que aporte conocimientos en base a sus habilidades y conocimientos. El liderazgo transformacional y el desarrollo de personas se relacionan estrechamente ya que los dos buscan cambiar el pensamiento mediante el auto análisis e impartir conocimiento necesario para que exista cambio positivo en la mentalidad de los trabajadores logrando así el desarrollo competitivo de la empresa. También Cerna (2006), En su enfoque administrativo: quien afirma que al talento humano se le debe administrar, esto quiere decir capacitarlo, orientándolo para que se desempeñe con eficiencia, esto está a cargo de los que dirigen la organización. Sostiene que la organización tiene el compromiso de cultivar el talento de las personas mediante capacitaciones y orientaciones que le ayuden a desarrollarse profesionalmente y así lo retribuya a la organización con ideas y eficiencia. En este mundo globalizado la competitividad de las

organizaciones se dan a través de los talentos de sus trabajadores, ellos son los que mediante sus talentos logran los mejores productos.

- En la hipótesis específica 5, se dice que: Existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas ya que el valor de Rho Spearman es: 0,563 (correlación positiva moderada). Por tanto existe una influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas; esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será el mantenimiento de personas en la UGEL Chincha.

Así mismo, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre el mantenimiento de personas en un 28.73% de los casos observados.

Estos resultados se contrastan con la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Chiavenato (2009), quien afirma que el clima laboral refleja el grado de motivación que se percibe en el ambiente de trabajo. Se puede observar que mientras exista liderazgo transformacional este influirá en un grado significativo con respecto al mantenimiento de personas sin embargo esto no es determinante en el mantenimiento de personas, puesto que el clima laboral, pueden ser un factor importante así como la promoción de los puestos de trabajo y las remuneraciones que perciben los trabajadores.

- En la hipótesis específica 6, se dice que: Existe una influencia positiva entre el liderazgo transformacional y la evaluación de personas ya que el valor de Rho Spearman es: 0,350 (correlación positiva baja). Por tanto mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la evaluación de personas en la UGEL Chincha.

Así mismo, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la evaluación de personas en un 12.25% de los casos observados.

Estos resultados se contrastan con la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Chiavenato (2009), quien afirma que siempre se debe evaluar y controlar cada una de las actividades que realizan los trabajadores para medirlas y conocer las necesidades

y expectativas de cada uno de ellos. Por consiguiente el liderazgo transformacional influye positivamente pero de forma baja sobre la evaluación de personas. Si contrastamos esta información el liderazgo transformacional ejerce influencia positiva en el personal, pero esto se realiza a mediano plazo y puesto que la evaluación de personas es parte fiscalizadora de las actividades se observa cierta diferencia entre uno y otro.

- En la hipótesis específica 7, se dice que: Existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el liderazgo carismático ya que el valor de Rho Spearman es: 0,679 (correlación positiva moderada). Por tanto mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será el liderazgo carismático en la UGEL Chincha.

Así mismo podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre el liderazgo carismático en un 46.1% de los casos observados.

Estos resultados se contrastan con la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Bass (1992), los líderes transformacionales se admiten como modelos para los seguidores, ellos los admiran, respetan y confían en tales. Por tanto si existe una buena gestión del talento humano este va a influir de forma directa y significativa sobre el liderazgo carismático ya que las personas tomarán al líder del área como modelo a seguir y tratan de ser proactivos para poder llenar sus expectativas, confían en ellos y cumplen sus funciones con eficiencia.

- En la hipótesis específica 8, se dice que: Existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación inspiradora ya que el valor de Rho Spearman es: 0,647 (correlación positiva moderada). Por tanto mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la motivación inspiradora en la UGEL Chincha.

Así mismo podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre la motivación inspiradora en un 46.86% de los casos observados.

Estos resultados se contrastan con la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Bass (1992), Los líderes

transformacionales entusiasman a trabajar en equipo e inyectan optimismo en las tareas que desafían a los trabajadores. Por tanto la gestión del talento humano influye significativamente sobre la motivación inspiradora ya que al usar estrategias para gestionar el talento de los trabajadores, también se les debe de motivar para que se sientan satisfechos con las labores que se les encomiendan.

- En la hipótesis específica 9, se dice que: Existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la estimulación intelectual ya que el valor de Rho Spearman es: 0,655 (correlación positiva moderada). Por tanto mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la estimulación intelectual en la UGEL Chincha. Así mismo, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre la estimulación intelectual en un 42.9% de los casos observados.

Estos resultados se contrastan con la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Bass (1992), Los líderes transformacionales estimulan la innovación y la creatividad. Es por tanto que mientras exista una buena gestión del talento humano existirá una buena estimulación intelectual puesto que las dos buscan el desarrollo sistemático intelectual del trabajador en la organización.

- En la hipótesis específica 10, se dice que: Existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la consideración individual ya que el valor de Rho Spearman es: 0,655 (correlación positiva alta). Por tanto mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la consideración individual en la UGEL Chincha, en el año 2018.

Así mismo, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre la consideración individual en un 54.32% de los casos observados.

Estos resultados se contrastan con la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Bass y Avolio (1990), que afirman que los líderes transformacionales logran sus resultados en una o más de las siguientes maneras: Son fuente de inspiración y poseen gran carisma, tratan a sus subordinados de forma especial para satisfacer

las necesidades de cada uno y estimulan intelectualmente a sus dependientes. Los que dirigen la empresa deben buscar estrategias para mantener a su personal contento y satisfecho con un buen clima laboral para que así su desempeño sea el eficiente. Por lo tanto mientras exista una buena gestión del talento humano, se considerará a los trabajadores no como un grupo sino como trabajadores que poseen características individuales y se les hace sentir parte importante de la organización, logrando así la fidelización del personal.

V. CONCLUSIONES:

- Se ha logrado determinar con relación a la variable liderazgo transformacional que presenta nivel muy alto (103-128), ya que la media es 107.8361, posee mediana de 108.000, moda de 111.000, desviación estándar de 10.89217 y con varianza de 118.64 según perciben los trabajadores de esta institución.
- Se ha logrado determinar con relación a la variable gestión del talento humano que presenta nivel alto (87-116), ya que la media es 116, posee mediana de 117.000, moda de 119.000, desviación estándar de 6.15 y con varianza de 37.87 según perciben los trabajadores de esta institución.
- Se ha logrado determinar con relación a las dimensiones del liderazgo transformacional que existe un nivel muy alto de: Liderazgo carismático 57.4%, motivación inspiradora 70.5%, estimulación intelectual 72.1%, consideración individual 72.1% según perciben los trabajadores de esta institución.
- Se ha logrado determinar con relación a las dimensiones de la gestión del talento humano que existe un nivel alto de: Admisión de personas 80.3%, aplicación de personas 80.3%, compensación de personas 70.5%, desarrollo de personas 72.1%, mantenimiento de personas 72.1%, evaluación de personas 78.7%, según perciben los trabajadores de esta institución.
- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en la UGEL Chincha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,735 (correlación positiva alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la gestión del talento humano en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 54.03\%$. Podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la gestión del talento humano en un 54.03% de los casos observados.

- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la admisión de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,458 (correlación positiva moderada). y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la admisión de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 20.98\%$, Podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la admisión de personas en un 20.98% de los casos observados.
- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la aplicación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,617 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la aplicación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 38.07\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la aplicación de personas en un 38.07% de los casos observados.
- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la compensación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,463 (correlación positiva moderada). y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la compensación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 21.44\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la compensación de personas en un 21.44% de los casos observados.

- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,443 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será el desarrollo de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 19.62\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre el desarrollo de personas en un 19.62% de los casos observados.
- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,563 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será el mantenimiento de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 28.73\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre el mantenimiento de personas en un 28.73% de los casos observados.
- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la evaluación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,350 (correlación positiva baja) y el significado bilateral obtenido es 0,006 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea el liderazgo transformacional mayor será la evaluación de personas en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 12.25\%$, podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye sobre la evaluación de personas en un 12.25% de los casos observados.

- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el liderazgo carismático en la UGEL Chíncha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,679 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será el liderazgo carismático en la UGEL Chíncha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 46.1\%$, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre el liderazgo carismático en un 46.1% de los casos observados.
- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre la gestión del talento humano y la motivación inspiradora en la UGEL Chíncha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,647 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$, Por tanto existe una influencia positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación inspiradora; esto indica que mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la motivación inspiradora en la UGEL Chíncha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 41.86\%$, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre la motivación inspiradora en un 46.86% de los casos observados.
- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre la gestión del talento humano y la estimulación intelectual en la UGEL Chíncha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,655 (correlación positiva moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la estimulación intelectual en la UGEL Chíncha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 42.9\%$, podemos afirmar que la

variable gestión del talento humano influye sobre la estimulación intelectual en un 42.9% de los casos observados.

- Se ha logrado determinar que existe influencia significativa y positiva entre la gestión del talento humano y la consideración individual en la UGEL Chincha, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman es: 0,655 (correlación positiva alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha=0.05$; Esto indica que mientras mayor sea la gestión del talento humano mayor será la consideración individual en la UGEL Chincha, en el año 2018. Así mismo se ha hallado el coeficiente de determinación $r^2 = 54.32\%$, podemos afirmar que la variable gestión del talento humano influye sobre la consideración individual en un 54.32% de los casos observados.

VI. RECOMENDACIONES

1. El director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chíncha debe de capacitar a los líderes de las áreas acerca del liderazgo carismático para que los trabajadores los tomen como ejemplo a seguir creando admiración en ellos y deseo de superación personal de esta manera continuar con el cambio de aptitud frente a los retos y desafíos que exige la modernización del estado.
2. El director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chíncha debe de continuar mejorando la gestión del talento humano en su dimensión compensación de personas y mantenimiento de personas ya que son unas de las dimensiones claves en esta variable porque de estas dimensiones depende la fidelización del personal.
3. El director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chíncha debe de capacitar al personal acerca de temas que generen expectativa de cambio e integración y de esta manera hacer sentir a los trabajadores parte importante de la institución visionando todos a un solo objetivo.
4. El director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chíncha debe de poner en práctica los conocimientos de gestión de los talentos para optimizar los procesos de gestión logrando eficiencia en todas sus áreas de trabajo.
5. El director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chíncha debe de agilizar los procesos de gestión en trámites administrativos ya que los documentos presentados tardan en ser contestados y mucho más en emitir constancias solicitadas.
6. El director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chíncha debe de difundir los resultados de la presente investigación a todo su personal para aplicar acciones de mejora continua.

VII. REFERENCIAS

- Alemán, J. (6 de noviembre de 2016). PREZI. Obtenido de PREZI: <https://prezi.com/6zds9sl9fj1j/teoria-del-liderazgo-transformacional-de-bass-y-burns/>
- Bass, B. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, barbuto, pp 9.
- Bass, B. (1999). Current developments in transformational leadership. *The Psychologist-Manager Journal*, 5.
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 231.
- Benavides, R. (3 de octubre de 2009). Roger Mendez Blog. Obtenido de Roger Mendez Blog: <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>
- Burns, J.M. (1998). Transactional and transforming leadership. *Leading organizations*, pp.133
- Castillo, J. (2015) Motivación organizacional y desempeño docente. Lima; Editorial Escuela Nueva.
- Carrasco, J. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima. Grafica.
- Covey, S. (2003). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Buenos Aires: Paidós.
- Financiera, E. (05 de Mayo de 2017). *Enciclopedia financiera*. Obtenido de Enciclopedia financiera: www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/motivacion-extrinseca.htm
- Fischman, D. (2005). Liderazgo Transformador. Lima - Peru: Fondo Editorial UPC.
- García Roldán, J. (1995). "Cómo elaborar un proyecto de Investigación". Compobell, S.L: Murcia, pp. 27
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta Edición, McGraw- Hill, México.

- Hernández S. (2006). Metodología aplicada a la investigación. 6ta Edición, Holanda, México.
- Legislativo, P. (9 de enero de 2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. El Peruano, págs. 485765-485766.
- Leithwood, Kenneth, Mascall, Blair, y Strauss, Tiiu (2009). Distributed leadership according to the evidence. Tennessee: Routledge Press.
- Lerma, Alejandro (2007). Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento. México DF: Thompson.
- Maxwell, John (2007). Liderazgo. Principios de Oro. London: Grupo Nelson.
- Molina, M. (13 de mayo de 2015). *gestiopolis*. Obtenido de gestiopolis: www.gestiopolis.com/la-gestion-del-liderazgo-en-el-contexto-internacional-actual/
- Martínez, E. (15 de mayo de 2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Barcelona, Barcelona, España.
- Porto, J. P., & Gardey, A. (21 de Abril de 2012). *Definición.De*. Obtenido de Definición.De: <https://definicion.de/liderazgo/>
- Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.
- Vallejo Chávez, Luz M. Gestión del talento humano. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, pp.17

ANEXOS

- ✓ Instrumentos
- ✓ Validez de los instrumentos
- ✓ Matriz de consistencia
- ✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio
- ✓ Otras evidencias.

Anexo 1: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

CÓDIGO:.....

FECHA:/...../.....

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				
			SIEMPRE	CA SI SIEMPRE	A VECES	CASINUNCA	NUNCA
Liderazgo carismático	Admiración y a modelo seguir.	1. El jefe de su área es admirado por los trabajadores de su entorno.					
		2. El jefe de su área es modelo a seguir en el entorno profesional.					
	Confianza y respeto.	3. El jefe de su área transmite confianza y respeto.					
	Guía y orientación en el trabajo.	4. El jefe de su área lo guía y orienta en el desarrollo de sus labores.					
	Priorización de beneficios.	5. El jefe de su área atiende las necesidades de los trabajadores antes que las de él.					
		6. El jefe de su área, por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.					
	Ética y moral	7. El jefe de su área posee conducta moral y ética apropiada.					
		8. El jefe de su área considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
Motivación Inspiradora	Entusiasmo.	9. El jefe de su área lo entusiasma a desenvolverse eficientemente en el trabajo.					
	Optimismo	10. El jefe de su área transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr.					
	Visión de metas.	11. El jefe de su área lo impulsa a alcanzar sus metas profesionales.					
		12. El jefe de su área construye una visión motivante del futuro.					
		13. El jefe de su área aumenta su motivación hacia el éxito.					
	Logros y propósitos.	14. El jefe de su área deja entender la meta del trabajo que usted debe conseguir.					
		15. El jefe de su área comunica sus expectativas de logros.					
Inspiración.	16. El jefe de su área lo inspira a mejorar cada día en el trabajo que realiza.						
Estimulación Intelectual	Creatividad e innovación.	17. El jefe de su área estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación.					
		18. El jefe de su área promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.					
	Críticas y cuestionamientos.	19. El jefe de su área sugiere nuevas formas de ver					

		como terminar las tareas asignadas.					
	Cambio de antiguos paradigmas.	20. El jefe de su área deja que usted cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.					
	Solución a los problemas.	21. El jefe de su área ayuda a los demás a resolver sus problemas.					
		22. El jefe de su área manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.					
		23. El jefe de su área lo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
		24. El jefe de su área instruye a otros(as) sobre cómo hacerle frente a sus dificultades.					
Consideración Individual	Potenciación a seguidores	25. El jefe de su área potencia sus habilidades profesionales					
	Formación y seguimiento de personas.	26. El jefe de su área se preocupa por capacitar y guiar a los trabajadores cuando no pueden realizar el trabajo encargado.					
	Sensibilización de las necesidades en las personas.	27. El jefe de su área es sensible a su necesidad y sabe comprenderlo.					
		28. El jefe de su área acompaña a los demás en las buenas y en las malas.					
	Tratamiento individual y personalizado.	29. El jefe de su área le brinda un trato profesional, individual y agradable.					
		30. El jefe de su área puede trabajar con usted en forma satisfactoria.					
		31. El jefe de su área lo trata como individuo y no como miembro de un grupo.					
Creación de oportunidades de desarrollo.	32. El jefe de su área crea oportunidades de desarrollo profesional que le ayudan a aspirar a un mejor puesto.						

¡Gracias por su colaboración!

Fuente:

Liderazgo transformacional en los trabajadores de la UGEL Chincha, Ica 2018.

Navarro Garcia, Ronald

Anexo 1: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:.....

FECHA:/...../.....

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					
			SIEMPRE	CA SI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	
Admisión de personas.	Perfil del puesto.	1. El personal que labora en la institución es seleccionado de acuerdo al perfil del puesto al que postula.						
	Diseño del puesto de trabajo.	2. La institución diseña los puestos de trabajo acorde con las necesidades específicas de cada área.						
	Selección del personal.		3. Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.					
			4. El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional.					
			5. La institución toma en cuenta la meritocracia y el talento del personal que selecciona.					
	Exámenes psicológicos	6. El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.						
Aplicación de personas.	Distribución de cargos y funciones.	7. Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.						
	Remuneración.	8. La remuneración es la adecuada y de acuerdo con los cargos que se desempeñan en la institución.						
	Compromiso y disponibilidad.	9. Se promueve el compromiso y disponibilidad en el logro de los objetivos en el trabajo.						
	Desenvolvimiento en el puesto de trabajo		10. Los procesos en las áreas de trabajo se dan de forma eficiente y eficaz.					
			11. La institución hace cumplir las horas de trabajo de forma efectiva.					
Normatividad.	12. La institución comunica los derechos y obligaciones de los trabajadores.							
Compensación de personas.	Felicitaciones y logros.	13. La institución reconoce públicamente a un empleado por buen desempeño.						
		14. La institución felicita sus logros personales sobre un buen rendimiento.						
		15. El jefe de su área desarrolla reuniones para celebrar éxitos individuales o grupales.						
	Promoción de logros.	16. La institución utiliza el desempeño como base para la promoción y ascensos.						
Servicios	17. Todos reciben los mismos beneficios sociales.							

	sociales.	18. Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.					
Desarrollo de personas.	Capacitación continua.	19. Se realiza el proceso de inducción al personal nuevo que ingresa a la institución.					
		20. En la institución se desarrollan programas de capacitación permanentemente.					
		21. La institución promueve talleres de capacitación de manera continua.					
		22. Se promueve la capacitación del personal fuera de la institución.					
		23. La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes.					
		24. La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.					
Mantenimiento de personas.	Satisfacción en el trabajo.	25. Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la institución.					
	Ambiente competitivo y sano.	26. Se promueve un ambiente de trabajo agradable.					
	Tratamiento igualitario entre los miembros de la institución	27. Existe un trato igualitario entre los miembros de la institución.					
	Respeto, cooperación y buen trato	28. Existe respeto, cooperación y buen trato en el ambiente de trabajo.					
		29. Se promueve el compañerismo y apoyo mutuo en el ambiente de trabajo.					
Solución de conflictos	30. Se solucionan los conflictos de forma madura y proactiva.						
Evaluación de personas.	Horarios del personal.	31. Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal.					
		32. La institución hace cumplir el horario de trabajo de forma efectiva.					
	Monitoreo y acompañamiento.	33. Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del personal.					
		34. Se realiza un control permanente que verifique el cumplimiento óptimo de los objetivos y labores de personal.					
	Evaluación de desempeño.	35. Se evalúa el desempeño del personal en forma continua.					
		36. En la institución se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos.					

¡Gracias por su colaboración!

Fuente:

Gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Chincha, Ica 2018.

Navarro Garcia, Ronald

ANEXO 2: VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

Título: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 Chincha-2018

Autor: Br. Navarro Garcia, Ronald.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems	
									Si	No	Si	No		Si	No
Liderazgo transformacional.	Liderazgo carismático	Admiración y modelo a seguir.	El jefe de su área es admirado por los trabajadores de su entorno.						✓	✓	✓	✓			
			El jefe de su área es modelo a seguir en el entorno profesional.						✓	✓	✓	✓			
		Confianza y respeto.	El jefe de su área transmite confianza y respeto.						✓	✓	✓	✓			
			El jefe de su área lo guía y orienta en el desarrollo de sus labores.						✓	✓	✓	✓			
		Priorización de beneficios.	El jefe de su área atiende las necesidades de los trabajadores antes que las de él.						✓	✓	✓	✓			
			El jefe de su área, por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.						✓	✓	✓	✓			
		Ética y moral	El jefe de su área posee conducta moral y ética apropiada.						✓	✓	✓	✓			
El jefe de su área considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.							✓	✓	✓	✓					

	Motivación Inspiradora	Entusiasmo.	El jefe de su área lo entusiasma a desenvolverse eficientemente en el trabajo.							✓	✓	✓	✓			
		Optimismo.	El jefe de su área transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr.							✓	✓	✓	✓			
		Visión de metas.	El jefe de su área lo impulsa a alcanzar sus metas profesionales							✓	✓	✓	✓			
			El jefe de su área deja entender la meta del trabajo que usted debe conseguir.							✓	✓	✓	✓			
			El jefe de su área aumenta su motivación hacia el éxito.							✓	✓	✓	✓			
		El jefe de su área deja entender la meta del trabajo que usted debe conseguir.							✓	✓	✓	✓				
		Logros y propósitos.	El jefe de su área impulsa sus expectativas de logros.							✓	✓	✓	✓			
	Inspiración.	El jefe de su área lo inspira a mejorar cada día en el trabajo que realiza.							✓	✓	✓	✓				
	Estimulación Intelectual	Creatividad e innovación.	El jefe de su área estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación.								✓	✓	✓	✓		
		Críticas y cuestionamientos.	El jefe de su área promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.								✓	✓	✓	✓		
			El jefe de su área sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.								✓	✓	✓	✓		
		Cambio de antiguos paradigmas.	El jefe de su área deja que usted cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.								✓	✓	✓	✓		
		Solución a los problemas.	El jefe de su área ayuda a los demás a resolver sus problemas.									✓	✓	✓	✓	
El jefe de su área manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.										✓	✓	✓	✓			

Consideración Individual		El jefe de su área lo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.								✓	✓	✓	✓			
		El jefe de su área instruye a otros(as) sobre cómo hacerle frente a sus dificultades.								✓	✓	✓	✓			
	Potenciación a seguidores.	El jefe de su área potencia sus habilidades profesionales								✓	✓	✓	✓			
	Formación y seguimiento de personas.	El jefe de su área se preocupa por capacitar y guiar a los trabajadores cuando no pueden realizar el trabajo encargado.								✓	✓	✓	✓			
	Sensibilización de las necesidades en las personas.	El jefe de su área es sensible a su necesidad y sabe comprenderlo.									✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área acompaña a los demás en las buenas y en las malas.									✓	✓	✓	✓		
	Tratamiento individual y personalizado.	El jefe de su área le brinda un trato profesional, individual y agradable.									✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área puede trabajar con usted en forma satisfactoria.									✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área lo trata como individuo y no como miembro de un grupo.									✓	✓	✓	✓		
	Creación de oportunidades de desarrollo.	El jefe de su área crea oportunidades de desarrollo profesional que le ayudan a aspirar a un mejor puesto.									✓	✓	✓	✓		

Prado

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Pedro Prado Lozano
DOCENTE DE INVESTIGACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

OBJETIVO : Recoger información de la opinión acerca del liderazgo transformacional en la institución.

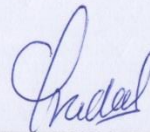
DIRIGIDO A : Personal que labora en la UGEL Chincha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Prado Lozano, Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Pedro Prado Lozano
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

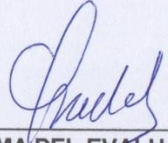
Título: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 Chincha-2018
 Autor: Br. Navarro Garcia, Ronald David.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES						
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No		
Gestión del Talento Humano.	Admisión de personas.	Perfil del puesto.	El personal que labora en la institución es seleccionado de acuerdo al perfil del puesto al que postula.						✓		✓		✓		✓				
		Diseño del puesto de trabajo.	La institución diseña los puestos de trabajo acorde con las necesidades específicas de cada área.						✓		✓		✓		✓				
		Selección personal.	Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.								✓		✓		✓				
			El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional								✓		✓		✓				
			La institución toma en cuenta la meritocracia y el talento del personal que selecciona.								✓		✓		✓				
		Exámenes psicológicos	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.								✓		✓		✓				

Aplicación de personas.	Distribución de cargos y funciones.	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.							✓		✓		✓		✓			
	Remuneración.	La remuneración es la adecuada y de acuerdo con los cargos que se desempeñan en la institución.							✓		✓		✓		✓			
	Compromiso y disponibilidad.	Se promueve el compromiso y disponibilidad en el logro de los objetivos en el trabajo.							✓		✓		✓		✓			
	Desenvolvimiento en el puesto de trabajo.	Los procesos en las áreas de trabajo se dan de forma eficiente y eficaz.								✓		✓		✓		✓		
		La institución hace cumplir las horas de trabajo de forma efectiva.								✓		✓		✓		✓		
Normatividad.	La institución comunica los derechos y obligaciones de los trabajadores.								✓		✓		✓		✓			
Compensación de personas.	Felicitaciones y logros.	La institución reconoce públicamente a un empleado por buen desempeño.							✓		✓		✓		✓			
		La institución felicita sus logros personales sobre un buen rendimiento.							✓		✓		✓		✓			
		El jefe de su área desarrolla reuniones para celebrar éxitos individuales o grupales.								✓		✓		✓		✓		
	Promoción de logros.	La institución utiliza el desempeño como base para la promoción y ascensos.								✓		✓		✓		✓		
Servicios sociales.	Todos reciben los mismos beneficios sociales.								✓		✓		✓		✓			
	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.								✓		✓		✓		✓			
Desarrollo de personas.	Capacitación continua.	Se realiza el proceso de inducción al personal nuevo que ingresa a la institución.							✓		✓		✓		✓			
		En la institución se desarrollan programas de capacitación permanentemente.							✓		✓		✓		✓			

			La institución promueve talleres de capacitación de manera continua.						✓		✓		✓	✓		
			La institución promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.						✓		✓		✓	✓		
			La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes							✓		✓		✓	✓	
			La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.							✓		✓		✓	✓	
	Mantenimiento de personas.	Satisfacción en el trabajo.	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la institución.							✓		✓		✓	✓	
		Ambiente competitivo y sano.	Se promueve un ambiente de trabajo agradable.							✓		✓		✓	✓	
		Tratamiento igualitario entre los miembros de la institución.	Existe un trato igualitario entre los miembros de la institución.							✓		✓		✓	✓	
		Respeto, cooperación y buen trato.	Existe respeto, cooperación y buen trato en el ambiente de trabajo.							✓		✓		✓	✓	
		Solución de conflictos.	Se promueve el compañerismo y apoyo mutuo en el ambiente de trabajo.							✓		✓		✓	✓	
	Evaluación de personas.	Horarios del personal.	Se solucionan los conflictos de forma madura y proactiva.							✓		✓		✓	✓	
			Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal							✓		✓		✓	✓	
			La institución hace cumplir el horario de trabajo de forma efectiva.							✓		✓		✓	✓	

		Monitoreo y acompañamiento.	Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del personal.							✓		✓		✓	✓		
			Se realiza un control permanente que verifique el cumplimiento óptimo de los objetivos y labores de personal.							✓		✓		✓	✓		
		Evaluación de desempeño.	Se evalúa el desempeño del personal en forma continua.							✓		✓		✓	✓		
			En la institución se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos.							✓		✓		✓	✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR

 Dr. Pedro Prado Lozano
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

OBJETIVO : Recoger información de la opinión acerca de la gestión del talento humano en la institución.

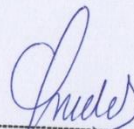
DIRIGIDO A : Personal que labora en la UGEL Chincha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Prado Lozano, Pedro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Dr. Pedro Prado Lozano
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

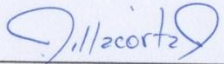
ANEXO 2: VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

Título: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 Chincha-2018
 Autor: Br. Navarro Garcia, Ronald.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No	
Liderazgo transformacional.	Liderazgo carismático	Admiración y modelo a seguir.	El jefe de su área es admirado por los trabajadores de su entorno.						✓		✓		✓		✓			
			El jefe de su área es modelo a seguir en el entorno profesional.						✓		✓		✓		✓			
		Confianza y respeto.	El jefe de su área transmite confianza y respeto.						✓		✓		✓		✓			
			El jefe de su área lo guía y orienta en el desarrollo de sus labores.						✓		✓		✓		✓			
		Priorización de beneficios.	El jefe de su área atiende las necesidades de los trabajadores antes que las de él.						✓		✓		✓		✓			
			El jefe de su área, por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.						✓		✓		✓		✓			
		Ética y moral	El jefe de su área posee conducta moral y ética apropiada.						✓		✓		✓		✓			
			El jefe de su área considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.						✓		✓		✓		✓			

	Motivación Inspiradora	Entusiasmo.	El jefe de su área lo entusiasma a desenvolverse eficientemente en el trabajo.						✓	✓	✓	✓			
		Optimismo.	El jefe de su área transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr.						✓	✓	✓	✓			
		Visión de metas.	El jefe de su área lo impulsa a alcanzar sus metas profesionales							✓	✓	✓	✓		
			El jefe de su área deja entender la meta del trabajo que usted debe conseguir.							✓	✓	✓	✓		
			El jefe de su área aumenta su motivación hacia el éxito.							✓	✓	✓	✓		
		Logros y propósitos.	El jefe de su área deja entender la meta del trabajo que usted debe conseguir.							✓	✓	✓	✓		
			El jefe de su área impulsa sus expectativas de logros.							✓	✓	✓	✓		
	Inspiración.	El jefe de su área lo inspira a mejorar cada día en el trabajo que realiza.							✓	✓	✓	✓			
	Estimulación Intelectual	Creatividad e innovación.	El jefe de su área estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación.							✓	✓	✓	✓		
		Críticas y cuestionamientos.	El jefe de su área promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.							✓	✓	✓	✓		
			El jefe de su área sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.							✓	✓	✓	✓		
		Cambio de antiguos paradigmas.	El jefe de su área deja que usted cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.							✓	✓	✓	✓		
		Solución a los problemas.	El jefe de su área ayuda a los demás a resolver sus problemas.								✓	✓	✓	✓	
El jefe de su área manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.									✓	✓	✓	✓			

Consideración Individual		El jefe de su área lo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.							✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área instruye a otros(as) sobre cómo hacerle frente a sus dificultades.							✓	✓	✓	✓		
	Potenciación a seguidores.	El jefe de su área potencia sus habilidades profesionales							✓	✓	✓	✓		
	Formación y seguimiento de personas.	El jefe de su área se preocupa por capacitar y guiar a los trabajadores cuando no pueden realizar el trabajo encargado.							✓	✓	✓	✓		
	Sensibilización de las necesidades en las personas.	El jefe de su área es sensible a su necesidad y sabe comprenderlo.							✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área acompaña a los demás en las buenas y en las malas.							✓	✓	✓	✓		
	Tratamiento individual y personalizado.	El jefe de su área le brinda un trato profesional, individual y agradable.							✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área puede trabajar con usted en forma satisfactoria.							✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área lo trata como individuo y no como miembro de un grupo.							✓	✓	✓	✓		
	Creación de oportunidades de desarrollo.	El jefe de su área crea oportunidades de desarrollo profesional que le ayudan a aspirar a un mejor puesto.							✓	✓	✓	✓		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

OBJETIVO : Recoger información de la opinión acerca del liderazgo transformacional en la institución.

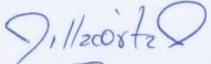
DIRIGIDO A : Personal que labora en la UGEL Chíncha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

VALORACIÓN :

Muy bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Bueno <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Deficiente <input type="checkbox"/>	Muy deficiente <input type="checkbox"/>
---	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------------	---


Firma del evaluador
Villacorta Valencia, Henry

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

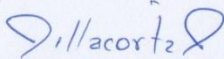
Título: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 Chincha-2018
 Autor: Br. Navarro García, Ronald David.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES						
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No		
Gestión del Talento Humano.	Admisión de personas.	Perfil del puesto.	El personal que labora en la institución es seleccionado de acuerdo al perfil del puesto al que postula.						✓		✓		✓		✓				
		Diseño del puesto de trabajo.	La institución diseña los puestos de trabajo acorde con las necesidades específicas de cada área.						✓		✓		✓		✓				
		Selección del personal.	Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.						✓		✓		✓		✓				
			El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional						✓		✓		✓		✓				
			La institución toma en cuenta la meritocracia y el talento del personal que selecciona.						✓		✓		✓		✓				
		Exámenes psicológicos	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.						✓		✓		✓		✓				

	Aplicación de personas.	Distribución de cargos y funciones.	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.						✓	✓	✓	✓		
		Remuneración.	La remuneración es la adecuada y de acuerdo con los cargos que se desempeñan en la institución.						✓	✓	✓	✓		
		Compromiso y disponibilidad.	Se promueve el compromiso y disponibilidad en el logro de los objetivos en el trabajo.						✓	✓	✓	✓		
		Desenvolvimiento en el puesto de trabajo.	Los procesos en las áreas de trabajo se dan de forma eficiente y eficaz.						✓	✓	✓	✓		
			La institución hace cumplir las horas de trabajo de forma efectiva.						✓	✓	✓	✓		
	Normatividad.	La institución comunica los derechos y obligaciones de los trabajadores.						✓	✓	✓	✓			
	Compensación de personas.	Felicitaciones y logros.	La institución reconoce públicamente a un empleado por buen desempeño.						✓	✓	✓	✓		
			La institución felicita sus logros personales sobre un buen rendimiento. El jefe de su área desarrolla reuniones para celebrar éxitos individuales o grupales.						✓	✓	✓	✓		
		Promoción de logros.	La institución utiliza el desempeño como base para la promoción y ascensos.						✓	✓	✓	✓		
		Servicios sociales.	Todos reciben los mismos beneficios sociales.						✓	✓	✓	✓		
	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.							✓	✓	✓	✓			
	Desarrollo de personas.	Capacitación continua.	Se realiza el proceso de inducción al personal nuevo que ingresa a la institución.						✓	✓	✓	✓		
En la institución se desarrollan programas de capacitación permanentemente.								✓	✓	✓	✓			

			La institución promueve talleres de capacitación de manera continua.							✓		✓		✓		✓		
			La institución promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.							✓		✓		✓		✓		
			La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes							✓		✓		✓		✓		
			La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.							✓		✓		✓		✓		
	Mantenimiento de personas.	Satisfacción en el trabajo.	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la institución.								✓		✓		✓		✓	
		Ambiente competitivo y sano.	Se promueve un ambiente de trabajo agradable.								✓		✓		✓		✓	
		Tratamiento igualitario entre los miembros de la institución.	Existe un trato igualitario entre los miembros de la institución.								✓		✓		✓		✓	
		Respeto, cooperación y buen trato.	Existe respeto, cooperación y buen trato en el ambiente de trabajo.								✓		✓		✓		✓	
		Solución de conflictos.	Se promueve el compañerismo y apoyo mutuo en el ambiente de trabajo.								✓		✓		✓		✓	
	Evaluación de personas.	Horarios del personal.	Se solucionan los conflictos de forma madura y proactiva.								✓		✓		✓		✓	
Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal										✓		✓		✓		✓		
		La institución hace cumplir el horario de trabajo de forma efectiva.								✓		✓		✓		✓		

	Monitoreo y acompañamiento.	Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del personal.							✓		✓		✓		✓	
		Se realiza un control permanente que verifique el cumplimiento óptimo de los objetivos y labores de personal.							✓		✓		✓		✓	
	Evaluación de desempeño.	Se evalúa el desempeño del personal en forma continua.							✓		✓		✓		✓	
		En la institución se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos.							✓		✓		✓		✓	


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

OBJETIVO : Recoger información de la opinión acerca de la gestión del talento humano en la institución.

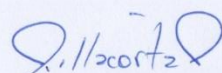
DIRIGIDO A : Personal que labora en la UGEL Chincha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Villacorta Valencia, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

VALORACIÓN :

Muy bueno	<input checked="" type="checkbox"/> Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	---	---------	------------	----------------



Firma del evaluador
Villacorta Valencia, Henry

ANEXO 2: VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

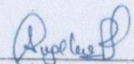
Título: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 Chíncha-2018

Autor: Br. Navarro García, Ronald.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Liderazgo transformacional.	Liderazgo carismático	Admiración y modelo a seguir.	El jefe de su área es admirado por los trabajadores de su entorno.						✓		✓		✓				
			El jefe de su área es modelo a seguir en el entorno profesional.						✓		✓		✓				
		Confianza y respeto.	El jefe de su área transmite confianza y respeto.						✓		✓		✓				
			El jefe de su área lo guía y orienta en el desarrollo de sus labores.						✓		✓		✓				
		Priorización de beneficios.	El jefe de su área atiende las necesidades de los trabajadores antes que las de él.						✓		✓		✓				
			El jefe de su área, por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.						✓		✓		✓				
		Ética y moral	El jefe de su área posee conducta moral y ética apropiada.						✓		✓		✓				
			El jefe de su área considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.						✓		✓		✓				

Motivación Inspiradora	Entusiasmo.	El jefe de su área lo entusiasma a desenvolverse eficientemente en el trabajo.							✓	✓	✓	✓			
	Optimismo.	El jefe de su área transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr.							✓	✓	✓	✓			
	Visión de metas.	El jefe de su área lo impulsa a alcanzar sus metas profesionales								✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área deja entender la meta del trabajo que usted debe conseguir.								✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área aumenta su motivación hacia el éxito.								✓	✓	✓	✓		
	Logros y propósitos.	El jefe de su área deja entender la meta del trabajo que usted debe conseguir.								✓	✓	✓	✓		
	Inspiración.	El jefe de su área impulsa sus expectativas de logros.								✓	✓	✓	✓		
Estimulación Intelectual	Creatividad e innovación.	El jefe de su área lo inspira a mejorar cada día en el trabajo que realiza.							✓	✓	✓	✓			
	Críticas y cuestionamientos.	El jefe de su área estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación.								✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.								✓	✓	✓	✓		
	Cambio de antiguos paradigmas.	El jefe de su área sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.								✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área deja que usted cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.								✓	✓	✓	✓		
Solución a los problemas.	El jefe de su área ayuda a los demás a resolver sus problemas.								✓	✓	✓	✓			
	El jefe de su área manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.								✓	✓	✓	✓			

Consideración Individual		El jefe de su área lo ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.							✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área instruye a otros(as) sobre cómo hacerle frente a sus dificultades.							✓	✓	✓	✓		
	Potenciación a seguidores.	El jefe de su área potencia sus habilidades profesionales							✓	✓	✓	✓		
	Formación y seguimiento de personas.	El jefe de su área se preocupa por capacitar y guiar a los trabajadores cuando no pueden realizar el trabajo encargado.							✓	✓	✓	✓		
	Sensibilización de las necesidades en las personas.	El jefe de su área es sensible a su necesidad y sabe comprenderlo.							✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área acompaña a los demás en las buenas y en las malas.							✓	✓	✓	✓		
	Tratamiento individual y personalizado.	El jefe de su área le brinda un trato profesional, individual y agradable.							✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área puede trabajar con usted en forma satisfactoria.							✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área lo trata como individuo y no como miembro de un grupo.							✓	✓	✓	✓		
	Creación de oportunidades de desarrollo.	El jefe de su área crea oportunidades de desarrollo profesional que le ayudan a aspirar a un mejor puesto.							✓	✓	✓	✓		


 Pacherrés Ruiz, Angélica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

OBJETIVO : Recoger información de la opinión acerca del liderazgo transformacional en la institución.

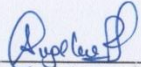
DIRIGIDO A : Personal que labora en la UGEL Chincha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pacherras Ruiz, Angélica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	---	---------	------------	----------------


Pacherras Ruiz, Angélica

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

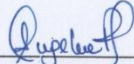
Título: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 Chincha-2018
 Autor: Br. Navarro Garcia, Ronald David.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Gestión del Talento Humano.	Admisión de personas.	Perfil del puesto.	El personal que labora en la institución es seleccionado de acuerdo al perfil del puesto al que postula.						✓		✓		✓		✓		
		Diseño del puesto de trabajo.	La institución diseña los puestos de trabajo acorde con las necesidades específicas de cada área.						✓		✓		✓		✓		
		Selección del personal.	Se aplican las medidas adecuadas para la selección del personal.						✓		✓		✓		✓		
			El personal que es seleccionado pasa por una entrevista personal, para determinar su experiencia profesional						✓		✓		✓		✓		
			La institución toma en cuenta la meritocracia y el talento del personal que selecciona.						✓		✓		✓		✓		
Exámenes psicológicos	El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.						✓		✓		✓		✓				

Aplicación de personas.	Distribución de cargos y funciones.	Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.								✓	✓	✓	✓			
	Remuneración.	La remuneración es la adecuada y de acuerdo con los cargos que se desempeñan en la institución.								✓	✓	✓	✓			
	Compromiso y disponibilidad.	Se promueve el compromiso y disponibilidad en el logro de los objetivos en el trabajo.								✓	✓	✓	✓			
	Desenvolvimiento en el puesto de trabajo.	Los procesos en las áreas de trabajo se dan de forma eficiente y eficaz.									✓	✓	✓	✓		
		La institución hace cumplir las horas de trabajo de forma efectiva.									✓	✓	✓	✓		
Normatividad.	La institución comunica los derechos y obligaciones de los trabajadores.									✓	✓	✓	✓			
Compensación de personas.	Felicitaciones y logros.	La institución reconoce públicamente a un empleado por buen desempeño.								✓	✓	✓	✓			
		La institución felicita sus logros personales sobre un buen rendimiento.									✓	✓	✓	✓		
		El jefe de su área desarrolla reuniones para celebrar éxitos individuales o grupales.									✓	✓	✓	✓		
	Promoción de logros.	La institución utiliza el desempeño como base para la promoción y ascensos.									✓	✓	✓	✓		
Servicios sociales.	Todos reciben los mismos beneficios sociales.									✓	✓	✓	✓			
	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.									✓	✓	✓	✓			
Desarrollo de personas.	Capacitación continua.	Se realiza el proceso de inducción al personal nuevo que ingresa a la institución.								✓	✓	✓	✓			
		En la institución se desarrollan programas de capacitación permanentemente.									✓	✓	✓	✓		

			La institución promueve talleres de capacitación de manera continua.							✓	✓	✓	✓			
			La institución promueve la capacitación de su personal fuera de la institución.							✓	✓	✓	✓			
			La capacitación brindada cubre las expectativas de los participantes							✓	✓	✓	✓			
			La capacitación brindada es aplicable al campo de trabajo en el cual se desenvuelve.							✓	✓	✓	✓			
	Mantenimiento de personas.	Satisfacción en el trabajo.	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la institución.								✓	✓	✓	✓		
		Ambiente competitivo y sano.	Se promueve un ambiente de trabajo agradable.								✓	✓	✓	✓		
		Tratamiento igualitario entre los miembros de la institución.	Existe un trato igualitario entre los miembros de la institución.								✓	✓	✓	✓		
		Respeto, cooperación y buen trato.	Existe respeto, cooperación y buen trato en el ambiente de trabajo.								✓	✓	✓	✓		
			Se promueve el compañerismo y apoyo mutuo en el ambiente de trabajo.								✓	✓	✓	✓		
	Evaluación de personas.	Solución de conflictos.	Se solucionan los conflictos de forma madura y proactiva.								✓	✓	✓	✓		
Horarios del personal.		Existe un control en puerta sobre el horario de entrada y salida del personal								✓	✓	✓	✓			
		La institución hace cumplir el horario de trabajo de forma efectiva.									✓	✓	✓	✓		

		Monitoreo y acompañamiento.	Se emplea el monitoreo en las horas de trabajo, para evaluar el desempeño del personal.							✓		✓		✓		✓		
			Se realiza un control permanente que verifique el cumplimiento óptimo de los objetivos y labores de personal.						✓		✓		✓		✓			
		Evaluación de desempeño.	Se evalúa el desempeño del personal en forma continua.						✓		✓		✓		✓			
			En la institución se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos.						✓		✓		✓		✓			



 Pacherras Ruiz, Angélica

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "ESCALA PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL"

OBJETIVO : Recoger información de la opinión acerca de la gestión del talento humano en la institución.

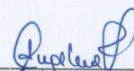
DIRIGIDO A : Personal que labora en la UGEL Chíncha

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Pacherras Ruiz, Angélica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------


Pacherras Ruiz, Angélica

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha 2018.

AUTOR: Br. Ronald Navarro García.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema general: ¿Cómo influye el liderazgo transformacion al en la gestión del talento humano en la UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha 2018.</p>	<p>Hi: El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la gestión del talento humano en la UGEL Chincha 2018. Ho: El liderazgo transformacional no influye en la gestión del talento humano.</p>	<p>Correlacional causal: Variable 1: Liderazgo transformacional. Variable 2: Gestión del talento humano.</p>	<p>V1. Liderazgo transformacional: Se recogió la información a través de un cuestionario de elaboración propia. V2. Gestión del talento humano: Se recogió la información a través de un cuestionario de elaboración propia.</p>	<p>Investigación de tipo explicativo - no experimental con enfoque cuantitativo, con diseño correlacional causal de alcance transversal.</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo transformacion al en la admisión de personas en la UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión admisión de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha 2018.</p>	<p>Hi: El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la admisión de personas en la UGEL Chincha 2018.</p> <p>Ho: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión admisión de personas.</p>			
<p>¿Cómo influye el liderazgo transformacion al en la aplicación de personas en la</p>	<p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión aplicación de</p>	<p>Hi: El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la aplicación de</p>			

<p>UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha 2018.</p>	<p>personas en la UGEL Chincha 2018. Ho: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión aplicación de personas.</p>			
<p>¿Cómo influye el liderazgo transformacion al en la compensación de personas en la UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión compensación de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha 2018.</p>	<p>Hi: El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la compensación de personas en la UGEL Chincha 2018. Ho: El liderazgo transformacional no influye en la</p>			

		dimensión compensación de personas.			
¿Cómo influye el liderazgo transformacion al influye en el desarrollo de personas en la UGEL 301 chincha 2018?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión de desarrollo de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha 2018.	Hi: El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en el desarrollo de personas en la UGEL Chincha 2018. Ho: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión desarrollo de personas.			

<p>¿Cómo influye el liderazgo transformacion al en el mantenimiento de personas en la UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión mantenimiento de personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha 2018.</p>	<p>Hi: El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en el mantenimiento de personas en la UGEL Chincha 2018. Ho: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión mantenimiento de personas.</p>			
<p>¿Cómo influye el liderazgo transformacion al en la evaluación de personas en la</p>	<p>Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la dimensión evaluación de</p>	<p>Hi: El liderazgo transformacional influye significativa y positivamente en la evaluación de</p>			

<p>UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>personas en la gestión del talento humano en la UGEL 301 de chincha 2018.</p>	<p>personas en la UGEL Chincha 2018. Ho: El liderazgo transformacional no influye en la dimensión evaluación de personas.</p>			
<p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en el liderazgo carismático en la UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión liderazgo carismático en el liderazgo transformacional en la UGEL 301 chincha 2018.</p>	<p>Hi: La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en el liderazgo carismático en la UGEL Chincha 2018. Ho: La gestión del talento humano no</p>			

		influye en la dimensión liderazgo carismático.			
¿Cómo influye la gestión del talento humano en la motivación inspiradora en la UGEL 301 chincha 2018?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión motivación inspiradora en el liderazgo transformacional en la UGEL 301 chincha 2018.	Hi: La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la motivación inspiradora en la UGEL Chincha 2018. Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión motivación inspiradora.			

<p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en la estimulación intelectual en la UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión estimulación intelectual en el liderazgo transformacional en la UGEL 301 chincha 2018.</p>	<p>Hi: La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en la estimulación intelectual en la UGEL Chincha 2018. Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión estimulación intelectual.</p>			
<p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en la consideración</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión</p>	<p>Hi: La gestión del talento humano influye significativa y positivamente en</p>			

<p>individual en la UGEL 301 chincha 2018?</p>	<p>consideración individual en el liderazgo transformacional en la UGEL 301 chincha 2018.</p>	<p>la consideración individual en la UGEL Chincha 2018. Ho: La gestión del talento humano no influye en la dimensión consideración individual.</p>			
--	---	---	--	--	--



PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Ica

UGEL Chincha



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

- ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA -

EL "AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

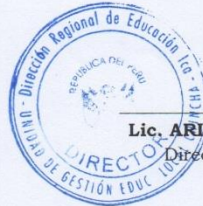
EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHINCHA, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, el estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo sede Chincha Ronald David Navarro García, aplicó los instrumentos de recolección de datos: Cuestionario para evaluar el liderazgo transformacional y el cuestionario para evaluar gestión del talento humano, a los trabajadores de esta sede institucional para la investigación titulada: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UGEL CHINCHA - 2018**".

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Chincha, 01 de agosto de 2018



Lic. ARISTEDES GONZALES ZAGACETA
Director del Programa Sectorial III
UGEL CHINCHA

AGZ/DUGELCH
COMP/EESM
Cc. arch.

Unidad de Gestión Educativa Local Chincha

Av. Benavides N° 207
Chincha Alta - 056 - Perú
Teléfono 056-263139 - Anexo 215