



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo y talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Bazán Calderón Víctor Enrique (ORCID: 0000-0002-8051-1235)

ASESORA:

Dra. Alarcón Díaz Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Chiclayo-Perú

2020

Dedicatoria

A ti mi Dios, por darme la posibilidad cada día de VIVIR y entregarme siempre lo mejor, por poner gente maravillosa en mi camino, por enseñarme que tienes planes hermosos para mí. Para mi bella esposa y compañera de vida Angela, que con su dulzura y paciencia se ha convertido en el eje central de mis pensamientos. Para mis hijos Diego y Sebastián que con su sonrisa dibujada en su rostro son el combustible que me motiva a seguir luchando. A mi madre Dominga y a mi padre Enrique que sin su esfuerzo y amor no sería lo que ahora soy. A mis hermanos GLADYS, JENNY, LUCHO Y HUGO. A mi tía Yola mi segunda madre. A mi suegra Marcelina,

VÍCTOR ENRIQUE

Agradecimiento

Quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo que por medio de sus docentes de la maestría en Gestión Pública compartieron sus experiencias y conocimiento de manera abierta y sin sesgos políticos. A mi asesora que me ha apoyada en la elaboración del presente trabajo. A mis compañeros y amigos de cátedra por compartir sus conocimientos. Un agradecimiento especial a la Unidad Ejecutora N° 005 Naylamp Lambayeque, por las facilidades brindadas para la elaboración de este estudio todos los servidores públicos, profesores, doctores, Administrados y Compañeros quienes contribuyeron con sus ideas, gracias por ser parte de este trabajo de investigación.

VÍCTOR ENRIQUE

Página de jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo Víctor Enrique Bazán Calderón identificado con DNI 42837550, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Liderazgo y talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque"

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 obtener 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 la falta de 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 (representar 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.

Chiclayo, 10 de enero del 2020



VÍCTOR ENRIQUE BAZÁN CALDERÓN
DNI: 42837550

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2. Operacionalización de variables.....	15
2.3. Población, muestra y muestreo.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5. Procedimiento.....	22
2.6. Método de análisis de datos.....	22
2.7. Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	42
Matriz de consistencia liderazgo y talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque.....	42
Instrumento para medir el liderazgo y la gestión del talento humano.....	44
Validación de expertos.....	46
Registro de confiabilidad.....	49
Autorización para el desarrollo de tesis.....	50
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	51

Acta de aprobación de originalidad de tesis	52
Reporte turnitin	53
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	54

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	18
Tabla 2: Talento humano.....	19
Tabla 3: Dimensión motivación inspiracional.....	23
Tabla 4: Dimensión estimulación intelectual	24
Tabla 5: Dimensión influencia idealizada	24
Tabla 6: Dimensión consideración individualizada.....	25
Tabla 7: Nivel de la variable liderazgo.....	26
Tabla 8: Dimensión interna	27
Tabla 9: Dimensión externa.....	27
Tabla 10: Nivel de la variable talento humano.....	28
Tabla 11: Correlación.....	29

Índice de figuras

Figura 1: Dimensión motivación inspiracional	23
Figura 2: Dimensión estimulación intelectual	24
Figura 3: Dimensión influencia idealizada.....	25
Figura 4: Dimensión consideración individualizada	25
Figura 5: Nivel de la variable liderazgo	26
Figura 6: Dimensión interna	27
Figura 7: Dimensión externa	28
Figura 8 : Nivel de la variable talento humano	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el Liderazgo y talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque. Tomando como referencia los fundamentos teóricos de Liderazgo Transformacional. Burns, Bass y Avolio, Teoría del Rasgo, Teoría del Comportamiento, Teoría de Contingencia, teoría de liderazgo de Lide Koontz, H & Weihrich, teorías del talento humano de Anderson, Robbins y Coulter. Este estudio es de tipo descriptivo correlacional, realizado en una población de 33 colaboradores del área de dirección y gestión, teniendo como variable 1 liderazgo en sus dimensiones: motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada, consideración individualizada y variable 2 talento humano en sus dimensión externa e interna : Los datos de las variables en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta con la aplicación del cuestionario se puede afirmar que la relación entre las variables en estudio concluye que el grado de relación entre el nivel de Liderazgo y talento humano Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque ,según el estudio estadístico de la correlación de Pearson es: Alta y directa ya que es igual a 0.912 y está muy cerca de 1; por lo tanto es significativa, puesto que el Sig. (bilateral) es menor que 0,05.

Palabras clave: Liderazgo, talento humano, motivación

Abstract

The purpose of this research work is to determine Human Leadership and talent in the Executing Unit 005 Naylamp Lambayeque. Taking as reference the theoretical foundations of Transformational Leadership. Burns, Bass and Avolio, Trait Theory, Behavior Theory, Contingency Theory, Lide Koontz, H & Wehrich Leadership Theory, Anderson, Robbins and Coulter Theories of Human Talent This study is of a correlational descriptive type, conducted in a population of 33 collaborators in the area of management, having as variable 1 leadership in its dimensions: inspirational motivation, intellectual stimulation, idealized influence, individualized and variable consideration 2 human talent in its external and internal dimension: The data of the variables in their different dimensions have been obtained through the survey technique with the application of the questionnaire, it can be affirmed that the relationship between the variables under study concludes that the degree of relationship between the level of Leadership and human talent Executing Unit 005 Naylamp Lambayeque, according to The statistical study of Pearson's correlation is: High and direct since It is equal to 0.912 and is very close to 1; therefore it is significant, since the Sig (bilateral) is less than 0.05.

Keywords: Leadership, human talent, motivation

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es importante para la gestión de las organizaciones, implica la organización, dirección coordinada, compromiso para su ejecución y, sobre todo, la distribución del poder de gestión en los líderes visionarios. Sin embargo, muchas veces los colaboradores se despreocupan de las normativas que ofrece, y más que ofrecerlas, las impone, y en otros casos, si otorga el mando al personal lo hacen sin conocer su potencial como un líder. Por lo general solo se avoca en el cumplimiento vertical de distintas tareas, entonces, ante este problema hace falta seguir las actividades que el líder desarrolle en su organización, para orientar su pensamiento visionario hacia uno más flexible, democrático y pertinente. De lo contrario, el poder de gestión termina por ser autoritario y dependiente de la fuerza impuesta en su personal a cargo y sin brindar oportunidad para que los integrantes crezcan como profesionales. 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 lo 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. Dampson, Mensah & Laryea (2018), plantearon el objetivo de medir y describir las percepciones del liderazgo distribuido en escuelas públicas, su estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo explorativo, estudiaron una muestra de 93 profesores de tres tipos: expertos, principales y auxiliares, aplicaron cuestionarios: cuestionario con técnica de entrevista estructuradas, concluyeron que el liderazgo de los profesores principales debe ser transmitido a los docentes de menor rango para liderar actividades por tiempos determinados, y significativamente menores al de los líderes de la escuela, con el fin de que madure la gestión y liderazgo y en los docentes que no desean liderar, se deben brindar oportunidades para tomar la posta de dirección en la institución educativa.

Carbone; Evans; Rosse ; Drew; Phelan; Lindsay; Cootman; Stoney & Ye (2017), propusieron para su estudio evaluar el liderazgo distribuido en docentes y directivos australianos, el enfoque fue de tipo básica, enfoque no experimental, descriptiva comparativa, estudiaron a docentes y estudiantes de Australia, concluyeron que la enseñanza asistida por pares fue efectiva en algunos casos de estudiantes a cargo de docentes que extendieron esta práctica de liderazgo, y esta estrategia de liderazgo asistido produce nuevas formas de esfuerzo en el alumnado a través del reflejo que demuestran sus docentes líderes en la escuela.

Holloway, Nielsen & Saltmarsh (2017), titularon su trabajo Prescribed distributed leadership in the era of accountability: The experiences of mentor teachers, artículo de investigación, Universidad Estatal de Kansas, Estados Unidos, establecieron como objetivo comparar las tensiones del profesorado ante las experiencias realistas del líder mentor en enseñanza burocrática y en enseñanza formal, investigación de tipo cualitativa en estudio de casos, realizaron entrevistas por Focus group para obtener los datos; concluyeron en que los docentes más líderes son aquellos que experimentaron la valoración de actividades estudiantiles por los grupos que comandan, sin embargo, se incrementa la aparición de relaciones entre el grupo de trabajo de liderazgo. Chemers afirmó que el estudio científico temprano del liderazgo se centró alrededor de tres períodos. Los estudios de la teoría del rasgo comenzaron a partir de 1910 a la Primera Guerra Mundial y los estudios adicionales durante un segundo período de una perspectiva conductual de la Segunda Guerra Mundial a los últimos años 60. Por último, la teoría de la contingencia comenzó a finales de los años sesenta y más allá con un enfoque en las

teorías de liderazgo orientadas a la contingencia, además de las teorías más contemporáneas. Estos primeros períodos de los estudios de liderazgo son importantes para discutir, para comprender el origen del liderazgo transformacional.

El presente trabajo de investigación, Liderazgo y Talento Humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque, tiene como objetivo determinar si existe relación entre las variables de estudio. El concepto de Liderazgo es tomado como la capacidad de una persona (líder) para influir sobre los miembros de un grupo (seguidores) para lograr los objetivos de la entidad, teniendo como algunas de sus características, el preocuparse por lograr la satisfacción de las carencias de sus seguidores, el trabajo grupal, la seguridad y la identificación con la organización. La manera del liderazgo debe estar enfocada a su contexto, de esta manera se logrará la realización de acciones para resolver las dificultades diarias en el trabajo. El concepto del talento humano en relación a distintas corrientes teóricas se podría confundirse con otros conceptos muy relacionados como son: competencias, habilidades, aptitudes, capital humano, etc. Se debe considerar como una definición común del Talento Humano el englobado de todas las áreas relacionadas que pueda contener el concepto. Según la Real Academia Española de la Lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para una determinada ocupación; inteligente, en el concepto que analiza y comprende, tiene la capacidad de resolver los problemas presentados dado a que cuenta con las habilidades, destrezas, conocimiento y experiencias necesarias para ello; apta en el concepto que puede realizar competentemente una actividad debido a su capacidad y disposición para el adecuado desempeño de la ocupación encomendada, (Mogollon , Enrriquez y Laya, 2009).

Hoy en día en un mundo globalizado y altamente competitivo las figuras de liderazgo juegan un papel muy importante. No solamente para marcar las directrices a seguir sino también como ejemplos vivos tanto en el tema laboral como personal. La preocupación es que los estilos usados de liderazgo deben promover que las condiciones sean las adecuadas para que exista satisfacción laboral en los trabajadores, desarrollando el Talento Humano, para que esto se vea reflejado en un buen desempeño laboral a fin de lograr cumplir con los objetivos y las metas institucionales. La actual realidad peruana es alarmante, en los últimos años se han expuesto graves casos de corrupción de líderes políticos, socavando aún más la confianza de la población

en el Liderazgo, por esto es necesario que los que asuman el papel sean personas altamente honestas, proactivos y con muchos valores. El liderazgo dentro de las instituciones Públicas debe ser entendido como un instrumento muy efectivo y eficaz para alcanzar los objetivos en marco de los planes de institucionales. Con un liderazgo fuerte se puede lograr el aumento del Talento Humano y canalizarlo a la obtención de los objetivos trazados. Lo anteriormente indicado representa un tema de interés dentro de las organizaciones, no solo en nuestro entorno local peruano sino también internacional.

Se puede indicar que las investigaciones han demostrado acertadamente que se presenta una gran relación entre el ejercicio de un liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, exaltando las conductas frecuentes que se caracterizan por la sensación de satisfacción y aceptación entre los colaboradores respecto a su líder (Bass y Avolio, 1994). Se establece que cuando se desarrolla paralelamente las competencias sociales con las competencias aptitudinales se logra aumentar el conocimiento y el comportamiento de los líderes, corroborando que la manera de ejecutar el liderazgo no es efectiva mediante el uso exclusivo de aptitudes técnicas, las que son asociadas tradicionalmente al concepto de inteligencia emocional (Casteño Sánchez, 2013).

El desarrollo liderazgo transformacional logra encaminar hacia condiciones favorables en el convivir laboral, principalmente en la sensación de satisfacción laboral y relaciones de buen desempeño, entre el líder (director) y colaboradores (trabajadores), generando la unidad entre todos los integrantes del grupo, para un trabajo eficiente y eficaz (Brown, Birnstihl, & Wheeler, 1996). La elección entre uno y otra forma de tipos de liderazgo en las instituciones se muestra como una variable de amplias repercusiones en el bienestar de los trabajadores y, en definitiva, en el buen llevar de la misma (Manrique De Lara, 1992). En los recientes enfoques de la modernización de las empresas con respecto a la gestión del talento humano, ha tomado fuerza el concepto de que las personas deben ser consideradas por sus talentos y no como simples recursos empresariales. Según (Chavenato, 2011), nos indica que las personas deberían ser valoradas como un ser individual con su propia personalidad, actitudes, aptitudes entre otras características.

Según el estudio realizado por “Gallup 2016 - Global Great”, sostiene que en América Latina solo el 7% de sus trabajadores considera que tienen un empleo ideal, así mismo sostiene que, de los 18 países de la región, resaltan Panamá (13%) y Chile (10%). Se tomó como definición de un “buen trabajo” a más de 30 horas de labor a la semana y un cheque del empleador. Gallup estableció que, en el mundo, 1300 millones de personas tienen un buen trabajo. (Gestion, 2016). En nuestro Perú según trabajando.com realizó una encuesta sobre satisfacción laboral en el año 2016 con un resultado de: el 76% del personal encuestado no es feliz en su trabajo, y de este porcentaje se indica que un 22% su trabajo es desafiante, el 20% solo indica que hay un buen clima laboral, el 19% indica que su jefe no es un buen líder, el 12% no está conforme con su remuneración, el 10% indica que la empresa no es una contribución para los logros, el 10% no aporta a nuevas ideas, el 7% no hay posibilidades de ascenso. Y por otro lado el 24% restante indica que se siente feliz en su trabajo, seguido de un 33% indican que, si aportan nuevas ideas, el 25% su trabajo es desafiante, 17% indica que, si tiene un buen clima laboral, el 17% el jefe es un motivador líder, el 8% contribuye a logros la empresa.

Cortés (2016) En su investigación el autor relata que aspectos son esenciales en el proceso de influencia del líder con sus colaboradores. Se aporta un concepto más sobre el estudio de las emociones y su influencia social en el trabajo, estableciendo una relación entre la inteligencia emocional del líder y las competencias mentales de sus colaboradores/as. De ahí que se denomine este tipo de liderazgo, liderazgo emocional. Cjahuay Lopez, (2019) En su tesis *Es salud-Callao* demuestra porque el estilo de liderazgo constituye un aspecto primordial para el desarrollo de las organizaciones, teniendo en cuenta que no solo se debe enfocar en cumplir con los objetivos organizacionales programados sino también con el desarrollo integral y la satisfacción laboral. Esta tesis demuestra que el tipo de liderazgo usado es el transaccional o institucional, al ser el lugar de estudio una institución pública, sin embargo, la presente tesis trataría demostrar liderazgo Pro social es mucho más completo para lograr el desarrollo del Talento Humano y por ende la satisfacción.

Navarro (2018) En su Tesis Titulada *Chincha-2018* tuvo como propósito determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano. A través de ella podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye de gran manera sobre la

gestión del talento humano. Gutiérrez (2019) en la tesis se identificó el nivel de cada variable en la cual se estableció una relación entre ellas ya que se han presentado problemáticas de liderazgo dentro de la dirección de las instituciones y percepción de bienestar laboral en los empleados. Con ello se llegó a la conclusión que ambas variables guardan relación, se encontró liderazgo en la autoridad universitaria y su dinámica organizacional en universidades públicas. Por lo que se indica que un ejercicio de liderazgo se está percibiendo en condiciones favorables de su dinámica entre los trabajadores. Coaquira (2018) determinó la relación directa entre la dirección administrativa y gestión del talento humano en la dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, estableciendo que existe una correlación muy fuerte y directa entre las variables dirección administrativa y la gestión del talento humano.

Guerra (2018) En su tesis manifiesta que, en sector hotelero, la gestión del talento humano está íntimamente relacionada al servicio de óptima calidad al consumidor, dada la alta exigencia de los gustos y preferencias de los mismos. A través de esta investigación se confirma que el desarrollo de la Gestión del Talento humano logra la mejora del servicio de atención al cliente en las áreas operativas del establecimiento. Santa(2017)En su tesis logra determinar que para esa micro Red de Salud no existe la adecuada relación del Talento Humano con el desempeño, la capacidad, la responsabilidad y trabajo en equipo de los profesionales de la salud para lo cual realiza las siguientes recomendaciones: más resaltantes son : Desarrollar un sistema de gestión de talento humano, orientación a los trabajadores para la mejora de sus habilidades, dialogo de las autoridades con sus trabajadores, evaluación del desempeño laboral de manera permanente y constante, Corregir los errores que se detecten a través de un plan de capacitación,

Raxuleu (2014), en su investigación en la universidad Rafael de Guatemala su estudio cuantitativo, descriptivo con muestra de 158 personas y se aplicó un instrumento de evaluación de liderazgo en donde se determinó que la variable liderazgo determina un nivel de perspectiva en su encuestados se ha conseguido ser de respuestas más óptimas en ocho aspectos se han examinado y son calculados, con resultados deficientes por lo tanto se dio la recomendaciones posibles para su mejoramiento en la variables.

Bermello (2016), su investigación de tipo correlacional descriptivo con una muestra de 60 docentes y es aplicado a la ficha de encuesta, en donde luego fue analizado a través de SPSS

versión 0.22 y en donde se analizaron las variables y se obtuvo un resultado regular con un 67% de docentes manifestaron que la variable liderazgo no hay eficiencia y la variable desempeño se obtuvo con un 56% nivel regular por lo tanto deben ser mejoradas a través de recomendaciones o sugerencias, su correlación de Pearson fue de 0.5789 por lo que es una correlación positiva alta hay relación existe entre las variables de estudio. Abarca Cordero, Julio Cesar (2019). Estilos de Liderazgo y Evaluación de Desempeño por Competencias en el Hospital Militar, Arequipa. Concluye que: Los resultados obtenidos muestran que sí existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la evaluación del desempeño por competencias, además, existen relaciones significativas entre el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional con la evaluación del desempeño por competencias, además, no se encontró relación significativa entre el liderazgo laissez faire y la evaluación del desempeño por competencias. Se enfatiza una propuesta de evaluación del desempeño por competencias entrelazando el liderazgo transaccional producto de la investigación.

Alorada Rodríguez, Athena Bertha (2019). Concluye: como resultado se encontraron diferencias significativas favorables el género femenino en la variable liderazgo distribuido ($U=441,000$; sig.= ,000; $p <.05$), como también en sus dimensiones con índice de significancia menor al 5 %, se concluyó que el nivel de este tipo de liderazgo era mayor en las docentes mujeres, quienes asumen normativas directas, se adecúan de forma más rápida a sus actividades laborales, también construyen mejor liderazgo que en los varones, tanto en su práctica como en la dimensión formalidad; se sugiere trabajar este análisis en una replicación regional del estudio. Vílchez, Franklin (2018). En su tesis de investigación liderazgo directivo y gestión pedagógico en la institución educativa de Ayacucho. Afirma que se realizó una investigación de diseño transversal correlacional y no experimental en donde su muestra es de 40 docentes de la institución, se utilizó como instrumento de recolección de los datos fue un cuestionario para cada variable. Para su análisis de datos se ha empleado el coeficiente de correlación de Spearman, en donde se determinó la relación de ambas variables con los resultados esperados, y luego se organizó en las tablas de doble entrada para su análisis y tablas estadísticas. Y se identificó que ambas variables se relación directamente que la buen practica de liderazgo mejora su calidad de gestión y así viceversa.

Ñaupá Quispe, Lady (2018). *Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas*. Concluye que: Los resultados nos remiten a la conclusión general según la cual, existe una asociación significativa entre la “gestión por competencias del talento humano” (teoría de Aller) y la “gestión escolar” ($t_b = 0,554$ o 55,4%), y se interpreta como que una buena gestión del talento humano incide en una buena gestión escolar. Las conclusiones secundarias demuestran una asociación muy significativa entre la „gestión por competencias del talento humano (teoría de Aller) con las “competencias del talento humano en la selección” ($t_b = 0,855$ u 85,5%), y con las “competencias del talento humano en el desempeño” ($t_b = 0,872$ y 87,2%). Respecto a la variable gestión escolar, existe sólo una asociación moderada con la dimensión “competencias del talento humano en la selección” ($t_b = 0,447$ o 44,7%) y con la dimensión “competencias del talento humano en el desempeño” ($t_b = 0,337$ o 33,7%); haciendo entender que las competencias del talento humano en la selección o desempeño guardan por el momento formas muy significativas con el talento personal, pero no tanto así con las formas de gestión escolar en su conjunto ameritando disponer más atención académica y científica de nuevos estudios al respecto.

Díaz (2018). En su investigación gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de primaria en Pilcomayo. Huancayo. Se obtuvo el resultado de la investigación en donde se determinó la existencia de relación la cual existe diferencia significativa entre ambas variables, la cual debe de mejorar la enseñanza para el aprendizaje, participación de los docentes y toda la comunidad de la institución. Morillo (2018). En su investigación afirma que se propuso en cuanto a la gestión de talentos facilitar un desarrollo de las empresas industriales de confecciones, a través de un buen desarrollo, planificación y organización, mejorar la problemática encontrada, se demostró la hipótesis planteada en la investigación, su formulación, marco teórico y se observó su método de análisis, se diseñó una propuesta y se aplicó a la muestra de estudio en la cual se encontró mejoría.

Macavilca, Reynoldi (2017). En su tesis Indica que se hizo con un enfoque cuantitativo y con un método hipotético deductivo con una investigación descriptiva correlación no experimental con corte transversal, con una muestra de 40 servidores. Se aplicó además un

cuestionario como instrumento para la recolección de datos se identificaron el nivel de las variables las cuales fueron sometidas a una validación a través del juicio de expertos, y se hayo la correlación de Spearman para establecer la relación de ambas variables en las cuales si existe relación entre las variables siendo positiva y significativa con un 0,645 siendo moderada en la cual se dio las recomendaciones posibles para su mejora en las variables. Vera, Elisa (2018). En la investigación de talento humano y enseñanza de los docentes en la I.E. José Sánchez. En la cual afirma que la variable talento humano tuvo un resultado de 46% nivel de satisfacción y 33% nivel de insatisfacción, luego en el nivel de enseñanza se manifestó con un 17% en un nivel de inicio y el 16% nivel de proceso y por último un 67% nivel de logro. En la cual se encontró relación alta en sus dimensiones tanto externa e interna. Se dio las recomendaciones posibles para seguir mejorando.

Canchan, Elena (2019). En su investigación de cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores del municipio de Lima. Se formuló el problema general en la cual en la cual existe una relación significativa entre las variables de estudio en los trabajadores, se tuvo en cuenta que el tipo y diseño de investigación fue cuantitativa su nivel de correlación es de 0.992 siendo alta y positiva, hay relación entre las variables. Se recomendó realizar reuniones semanales y capacitaciones explicando los objetivos e indicadores del departamento, pedir el reporte semana, asistencia, objetivos y puntualidad.

Teoría del Rasgo. La teoría del rasgo se centró en la identificación de rasgos superiores y específicos o características de los líderes eficaces. La investigación temprana del liderazgo comenzó con las teorías del "gran hombre" del liderazgo con un foco en quién era "el líder" identificando rasgos de un líder crítico al éxito de un líder (Stogdill, 1974).

Se incluyeron rasgos como alta energía, habilidades sociales y adaptabilidad, entre otros. Inicialmente, el estudio del liderazgo supuso que los líderes eran de alguna manera "diferentes" y por lo tanto gran parte de la investigación se centró en la identificación de este distintivo, aparentemente conjunto de rasgos míticos. Teoría del Comportamiento. La investigación de teorías conductuales se enfocó en dos estilos importantes para un liderazgo efectivo; orientado a tareas u orientado a las personas. Esto fue influenciado por la investigación realizada en la Universidad del Estado de Ohio en los años 60 y más adelante por la investigación conducida

en la Universidad de Michigan. Estos estudios anteriores incluyeron: la importancia de la relación interpersonal de un líder con sus seguidores, así como sus preocupaciones por cumplir con las metas o iniciar la estructura y los comportamientos de liderazgo necesarios para un liderazgo efectivo o patrones de comunicación denominados consideraciones. Por lo tanto, las teorías del comportamiento se centraron en el estilo estable de un líder de acción a menudo categorizado como una orientación a cualquier tarea o personas. (Yukl, 2006).

Teoría de Contingencia. Aunque las teorías conductuales en el liderazgo explicaron la efectividad del liderazgo, la investigación cambió a teorías que podrían explicar por qué los estilos conductuales de liderazgo no siempre fueron eficaces en todos los entornos. Los patrones de conducta de los líderes identificados también mostraron inconsistencia cuando se relacionaban con los resultados de la organización como la satisfacción del seguidor y la productividad (Chemers, 1995).

Después de que el rasgo y la investigación conductual no identificaran un estilo de liderazgo que funcionara mejor en todas las situaciones, surgieron teorías de liderazgo de contingencia para explicar el estilo de liderazgo apropiado basado en el líder, el seguidor y la situación. La teoría de la contingencia se centró en la hipótesis de que los líderes se basan en sus atributos y estilos de comportamiento para satisfacer las necesidades de una situación particular o seguidores. (Chemers, 1995). La teoría de la contingencia trajo el foco a varios aspectos de contextos como la favorabilidad del ambiente, la complejidad de la tarea y el conocimiento de los seguidores, la relación entre líderes y seguidores y los efectos de las conductas de líder específicas sobre la motivación y la satisfacción del seguidor. (Chemers, 1995)

Liderazgo Transaccional. Burns (citado por Castro Solano et al, 2007), los seguidores están actuando más por un interés personal, en lugar de ser motivados siempre por la persona líder para conseguir todo lo propuesto dentro de la organización, lo dejan a un lado. De la misma manera el liderazgo transaccional se suele dar cuando el líder o líderes premian o intervienen negativamente como una sanción en una virtud de observando su si el rendimiento de los trabajadores es el adecuado o no.

Liderazgo. Para Bass (citado por Castro Solano et al, 2007), el liderazgo laissez faire: está implicando una ausencia de liderazgo, las cuales las decisiones no son tomadas a tiempo, las acciones demoran y sus responsabilidades de líder no son favorables. Aquí se considera un estilo de liderazgo ineficaz. Ya que no contribuye con las tareas distribuidas y ocasiona descoordinación y malos entendidos entre los trabajadores.

Liderazgo transformacional. Leithwood Kennet y su equipo (1999) tenemos en el centro para el desarrollo de liderazgo son quienes están relacionando mejor modalidad de transformacional como un adecuado de movimientos que mejoren en las organizaciones educativas que deben aprender. Talento Humano. En respecto a sus diferentes escuelas de pensamientos que en algún momento podría confundirse entre si tal como habilidades, capital humano, habilidades, conceptos y más. Aquí esta diversidad es como una referencia. Por lo cual se debe descubrir las áreas que deben mejorar. (Avalos, 1999)

Según Quiroga (2003), las características del talento humano son: no es un activo de la organización en la cuales el conocimiento, experiencia, habilidad, etc. Como también propiedad personal, desenvolvimiento, mejor esfuerzo del personal para la mejora de metas y lograrla. Además, la experiencia y el conocimiento son intangibles, los recursos humanos pueden mejorar a través de capacitaciones de los empleados de la institución, los recursos humanos son escasos.

Dimensiones

Dimensión Interna. Se relaciona con la composición del personal de la institución, conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes, son indicadores de cómo poder lograr una administración adecuada en recursos humanos y en cualquier lugar de las organizaciones con conocimiento y habilidades.

Dimensión externa. Rodríguez (2009), indica que sus componentes que influyen en su entorno en selección, el desarrollo y duración de parte de los trabajadores de la institución, también el estudio de un entorno laboral, condiciones de trabajo, un reconocimiento y estimulación. Los indicadores son los siguientes ambientes de trabajo, reconocimiento.

Para la presente investigación se formuló el problema. ¿Cómo influye el liderazgo en el talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque? Teniendo en cuenta la justificación del estudio.

Por Conveniencia: La relación entre el Liderazgo y El Talento Humano en nuestro mundo actual juega un papel estratégico para lograr la tan ansiada modernización del estado para lograr salir de los graves problemas que hoy aquejan al sector público como son procesos muy lentos de atención, estándares de calidad de atención muy bajos, falta de recursos tanto materiales como humanos, falta motivación, identificación con la institución, ausentismo, entre otras dificultades.

Con la modernización del estado se busca mejorar las deficiencias de las políticas públicas adecuándola normativa y los procesos para de esta manera generar valor en el servicio, pero todos estos procesos dependen mucho de la aptitud y actitud de los servidores públicos, para lo cual se requiere un Liderazgo fuerte con capacidad de mejorar el desempeño, el nivel de motivación y compromiso de los colaboradores.

Por esto motivo es que me sedujo conocer cómo influye el liderazgo en el talento humano, tomando como referencia las teorías que sustentan que los trabajadores son parte esencial de una empresa u organización y que al producir cambios se genera un espíritu transformador para aumentar las competencias, valor de servicio para de esta manera lograr la modernización del estado.

Relevancia social. La presente investigación se justifica por la importancia de la gestión del talento Humano como eje de la modernización del sector público, para lo cual se debe orientar a la formación de personas capaces de liderar, motivadas, competitivas, orientadas al servicio cuyos logros se verán reflejados en el bienestar de la sociedad. En reiteradas ocasiones ha realizado intentos de modernización y así lograr cerrar las brechas de infraestructura y servicios en bienestar de la sociedad peruana, para lo cual se requiere líderes que se compren el pleito y formen grupos activos de trabajo a fin de lograr el cumplimiento de metas institucionales. Por este motivo es que esta investigación busca saber cómo el liderazgo influye en la gestión del talento humano dando una herramienta para que los gestores públicos tomen

en cuenta la importancia de un liderazgo fuerte para la mejora de la institución y por lo consiguiente de la sociedad.

Implicancias prácticas. La Investigación está justificada debido a sus implicancias prácticas en las instituciones, quienes desarrollan en su día a día proceso que requieren un alto nivel de competitividad para los cual se debe lograr la optimización de recursos, siendo una de las herramientas más eficaces el Liderazgo y su influencia en el talento humano, encaminando de esta manera los esfuerzos a fin de lograr los objetivos institucionales.

Valor teórico. Se busca lograr probar la correlación entre liderazgo y talento humano como punto importante para dirigir los esfuerzos a mejorar los resultados de la gestión pública, utilizando la mejora progresiva de aptitud y actitud los servidores públicos quienes deben volver suyos los ideales de mejora que persiguen las instituciones públicas.

Los objetivos de la investigación se desarrollaron. Objetivo general. Determinar la influencia del liderazgo en el talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque. Objetivos específicos. Identificar el nivel de la variable Liderazgo en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque, determino el nivel de la variable Talento Humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque, se estableció la relación que existe entre las variables Liderazgo y Talento Humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Se ha considerado como una investigación Descriptiva correlacionar ya que se han tomado características y detalles de las variables en estudio, y al mismo tiempo se analiza el nivel de vinculación o relación entre las variables: Liderazgo y Talento Humano.

Diseño de Investigación

El diseño de investigación tomando como referencia (Hernández Sampiere, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014) es tipo cuantitativa, no experimental, tipo transaccional o transversal, con diseño correlacional, teniendo el siguiente esquema:

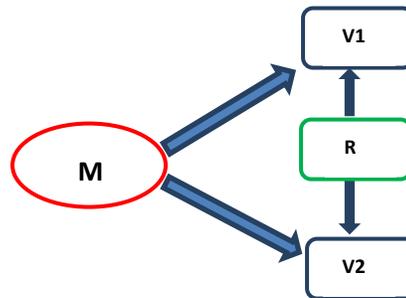
Dónde:

M: Muestra.

V1: Liderazgo

V2: Talento Humano.

R: Relación entre Variables.



2.2. Operacionalización de variables

Como la presente investigación es de diseño correlacional, se analizó las dos variables:

V1: LIDERAZGO

Conjunto de habilidades de una persona en su desempeño dentro de la organización por su nivel de capacidad para desarrollarse y llevar emplear métodos eficaces con sus trabajadores o grupo a cargo.

V2: TALENTO HUMANO

El talento Humano está muy vinculado con el tema organizacional, planeación, coordinación y muchos factores para promover un mejor y adecuado desempeño del personal, a fin de alcanzar los objetivos individuales y grupales

Procedimiento

Para la presente investigación se utilizó el método de investigación no experimental, cuantitativa, descriptiva y transversal. Se cumplió con los criterios exigidos por la institución y con el permiso de los sujetos participantes de la investigación, para ello se efectuaron las siguientes actividades: 1. Se realizó la búsqueda y recopilación de información de las variables a estudiar y del lugar donde se realizará la investigación. Se desarrolló la Interpretación de los resultados

Tabla 1: Operacionalización de variables.

Liderazgo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica /Instrumento	Categoría	Escala
Liderazgo	Motivación	Toma interés en ayudar a sus seguidores al	Encuesta/cuestionario		Ordinal
	Inspiracional	ser motivados y tener una visión clara de los objetivos			
	Estimulación Intelectual	Proporcionar nuevas ideas y enfoques para solucionar problemas			
	Influencia	Actúa de modo que sus seguidores lo vean			
	Idealizada	como un modelo a seguir			
	Consideración	Comparte líneas de comunicación con sus			
	Individualizada	seguidores e intercambian y acepta sus ideas			

Fuente: Cuadro adaptado por el autor

Tabla 2: Talento humano.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica /Instrumento	Categoría	Escala
Talento humano	Dimensión interna	Conocimientos	Encuesta/ cuestionario	Bajo	Ordinal
		Habilidades		Medio	
		Motivaciones		Alto	
		Actitudes			
	Dimensión externa	Clima laboral			
		Perspectiva de Desarrollo Profesional.			
		Condiciones de trabajo.			
		Reconocimiento			

Fuente: Cuadro adaptado por el autor

2.3. Población, muestra y muestreo

Población o Universo es el conjunto de todos aquellos casos que concuerdan o guardan similitud con determinadas especificaciones (Hernández Sampiere, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014), la investigación se ha realizado en la Unidad Ejecutora N° 005 Naylamp cuenta con una población constituida por los funcionarios y servidores de la Unidad Ejecutora y Museos bajo su administración. Esta población está formada por 139 personas

Muestra es una parte o subconjunto de la población de la que se determinar una característica Para determinar nuestra muestra que tiene una población finita (139 personas), obtendremos el tamaño de la muestra a través de la siguiente *Ecuación 1*.

Ecuación 1- Calculo de la Muestra Poblacional (Morales Vallejo, 2012)

$$n = \frac{N * (\alpha_c * 0.5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población

α_c = Valor del Nivel de Confianza (varianza) – 95%

e = Margen de error (en este caso 5%)

Aplicando sobre esta fórmula los datos de la población, obtenemos la siguiente muestra:

Variable	Valor
N	139
α_c	95%
e	5%
n	102

De la muestra obtenida calculamos su muestra ajustada

$$n_{ajustada} = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

De donde obtenemos la muestra final:

$$n_{ajustada} = 59$$

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: la definición dada por (Hernández Sampiere, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014) hace mención que es la acción realizada por el investigador para recoger el sentir a través de las opiniones de los integrantes de la muestra, el cual puede ser escrita, para luego categorizarlas y obtener resultados de la investigación. *La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta.* Esta técnica se aplicó a los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 005 Naylamp y Museos bajo su administración, a fin de registrar su apreciación sobre estado del Liderazgo y Talento Humano. Esta técnica permitió recopilar de manera veraz y con alcance global los distintos niveles de apreciación para luego ser sometida a un análisis situacional.

Instrumento: de acuerdo a los indicado por (Hernández Sampiere, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014), el instrumento es un medio que puede ser físico o digital que utiliza el investigador para recoger la información de la muestra de estudio. *Se utilizó como instrumento el cuestionario*, que es un documento constituido por una lista de preguntas, las fueron aplicadas a los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 005 Naylamp.

Validez y confiabilidad. El instrumento tendrá una validez de contenido pues fue sometido a tres jueces expertos, los que son docentes que ostentan el grado académico de Magister, dichos docentes pertenecen a la Universidad Nacional Cesar Vallejo -Chiclayo, ellos opinaron favorablemente para su aplicación, utilizando una ficha de validación de instrumento.

2.5. Procedimiento

Como primera parte se estableció determinar el tamaño de la muestra de la población. Luego se aplicó los cuestionarios respectivos a la muestra seleccionada para obtener la información requerida. Finalmente se vació toda esta data para los análisis respectivos.

2.6. Método de análisis de datos

Se ha utilizada el software SPSS v21 el que permitió un análisis estadístico que sirvió como base que fundamenta la investigación realizada.

Realizados los análisis con el software, los resultados son presentados en tablas simples y de doble entrada de frecuencia con sus porcentajes respectivo respetando el estilo APA (2016).

Para el análisis de confiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y para su validez se utilizó la correlación ítem total. Ambos son comprobados

2.7. Aspectos éticos

Se ejecutó como parte de la investigación una política de confidencialidad de los datos adquiridos de los métodos de adquisición sustentados. Para esto se comunicó tanto a los funcionarios y servidores públicos sobre el objetivo del estudio requiriendo su aceptación para su desarrollo a través del documento de Consentimiento Informado. La presente investigación utiliza la validez y la confiabilidad de los instrumentos enmarcados en los requisitos de rigor científico. La validez se basa en la interpretación solida de los resultados arrojados y la confiabilidad apertura los campos para la réplica del estudio utilizando los mismos métodos y estrategias de recolección de datos.

III. RESULTADOS

Mediante tablas estadísticas, que a continuación se detallan con sus respectivos análisis e interpretación en el siguiente orden:

Tabla 3: Dimensión motivación inspiracional

D1	f	%
Bajo	16	27.12
Medio	29	49.15
Alto	14	23.73
Total	59	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

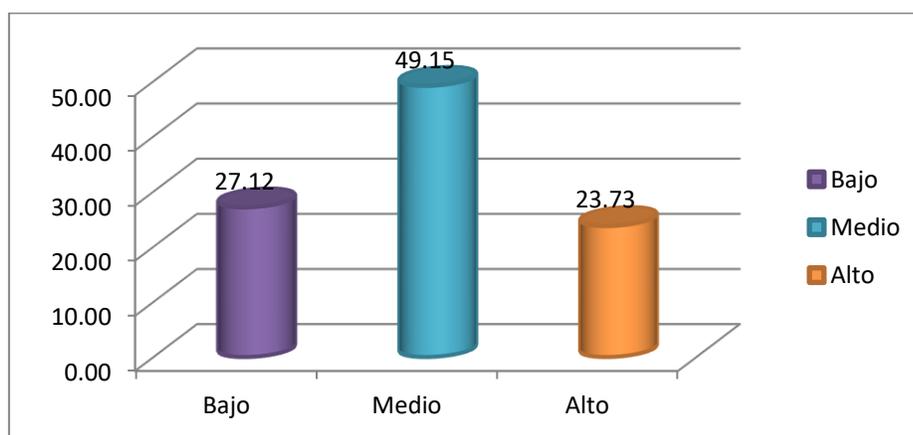


Figura 1: Dimensión motivación inspiracional
(Fuente: Elaboración según el instrumento)

Según la tabla 3 y figura N° 01, se observa que en la Dimensión motivación inspiración en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque bajo su administración. La mayoría de los trabajadores se ubican en la categoría medio con 49.15%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 27.12%, mientras que en la categoría alto con un 23.73%, indicando con estos resultados una dificultad por parte de esta dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 4: Dimensión estimulación intelectual

D2	f	%
Bajo	16	27.12
Medio	30	50.85
Alto	13	22.03
Total	59	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

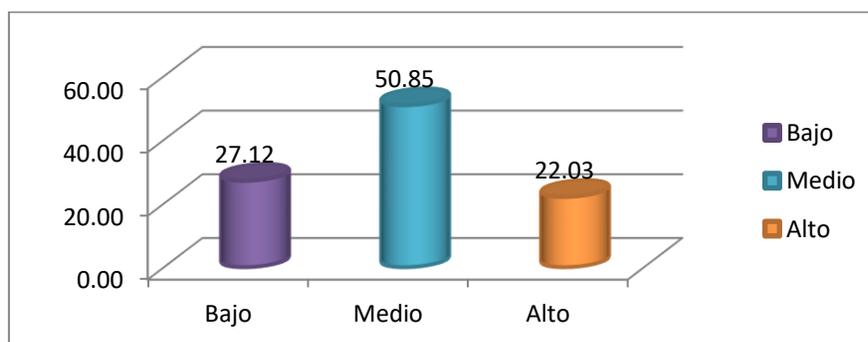


Figura 2: Dimensión estimulación intelectual
(Fuente: Elaboración según el instrumento)

Según la tabla 4 y figura N° 02 se observa que en la Dimensión estimulación intelectual en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 49.15%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 27.12%, mientras que en la categoría alto con un 23.73%, indicando con estos resultados una dificultad por parte de esta dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 5: Dimensión influencia idealizada

D3	f	%
Bajo	17	28.81
Medio	26	44.07
Alto	16	27.12
Total	59	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

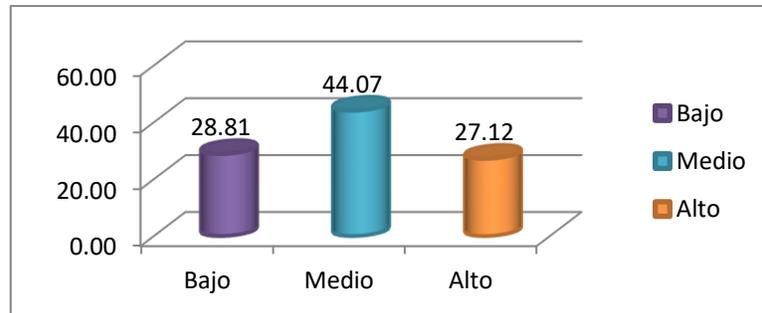


Figura 3: Dimensión influencia idealizada
(Fuente: Elaboración según el instrumento)

Según la tabla 5 y figura N° 03 Se observa que en la Dimensión influencia idealizada los trabajadores de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 44.07%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 28.81%, mientras que en la categoría alto con un 27.12%, indicando con estos resultados una dificultad por parte de esta dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 6: Dimensión consideración individualizada

D4	f	%
Bajo	16	27.12
Medio	28	47.46
Alto	15	25.42
Total	59	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

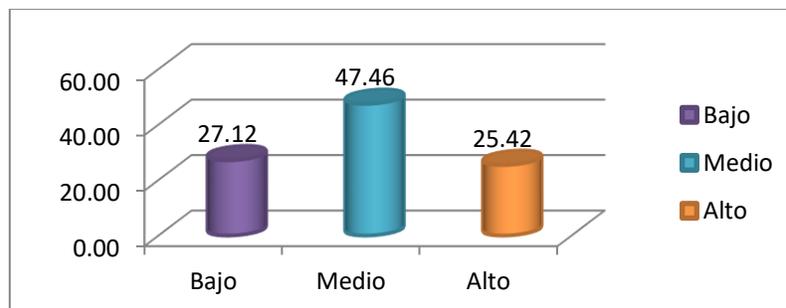


Figura 4: Dimensión consideración individualizada
(Fuente: Elaboración según el instrumento)

Según la tabla 6 y figura N° 04 se observa que en la Dimensión consideración individualizada los trabajadores de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque, bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 47.46%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 27.12%, mientras que en la categoría alto con un 25.42%, indicando con estos resultados una dificultad por parte de esta dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 7: Nivel de la variable liderazgo

N	f	%
Bajo	18	30.51
Medio	30	50.85
Alto	11	18.64
Total	59	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

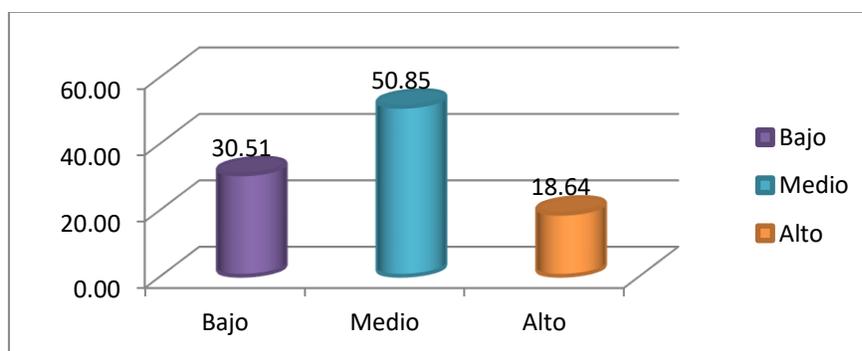


Figura 5: Nivel de la variable liderazgo
(Fuente: Elaboración según el instrumento)

Según la tabla 7 y figura N° 05 se observa que en el nivel de la variable liderazgo en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 50.85%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 30.51%, mientras que en la categoría alto con un 18.64%, indicando con estos resultados una dificultad por parte del nivel por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 8: Dimensión interna

D1	f	%
Bajo	17	28.81
Medio	26	44.07
Alto	16	27.12
Total	59	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

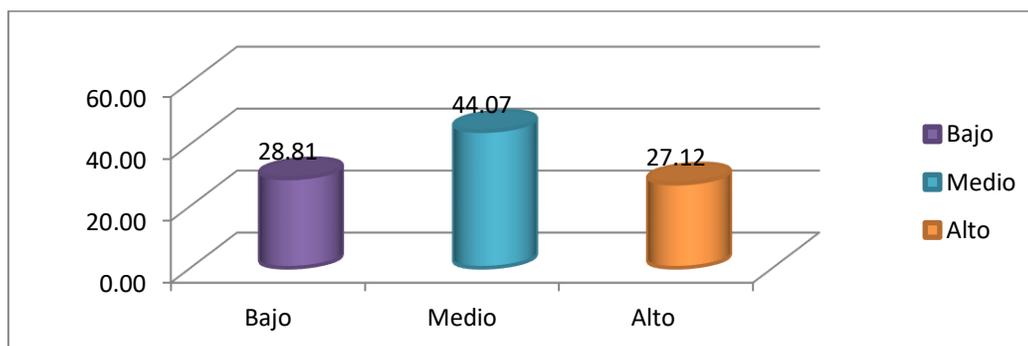


Figura 6: Dimensión interna
(Fuente: Elaboración según el instrumento)

Según la tabla 8 y figura N° 06 Se observa que en la Dimensión interna los trabajadores de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 44.07%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 28.81%, mientras que en la categoría alto con un 27.12%, indicando con estos resultados una dificultad por parte de esta dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 9: Dimensión externa

D2	f	%
Bajo	19	32.20
Medio	26	44.07
Alto	14	23.73
Total	59	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

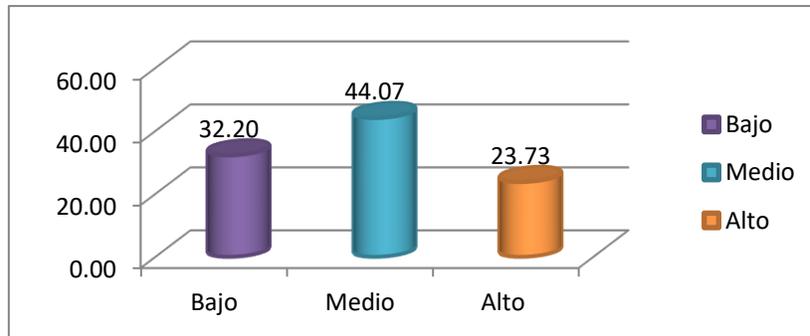


Figura 7: Dimensión externa
(Fuente: Elaboración según el instrumento)

Según la tabla 9 y figura N° 07 se observa que en la Dimensión externa en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 44.07%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 32.20%, mientras que en la categoría alto con un 23.73%, indicando con estos resultados una dificultad por parte de esta dimensión por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 10: Nivel de la variable talento humano

N	f	%
Bajo	16	27.12
Medio	31	52.54
Alto	12	20.34
Total	59	100.00

Fuente: Elaboración según el instrumento.

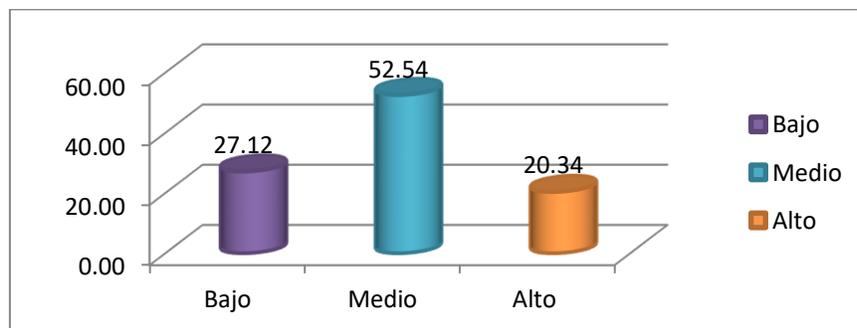


Figura 8 : Nivel de la variable talento humano
(Fuente: Elaboración según el instrumento)

Según la tabla 10 y figura N° 08 Se observa que en el nivel de la variable talento humano en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 52.54%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 27.12%, mientras que en la categoría alto con un 20.34%, indicando con estos resultados una dificultad por parte del nivel por lo tanto debe ser mejorada.

Tabla 11: Correlación

		Liderazgo	
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,813**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	59	59
Talento Humano	Correlación de Pearson	,813**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	59	59

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

Como se observa en la correlación de Pearson es positiva moderada ya que es igual a **0.813** y está muy cerca de 1; por lo tanto, es significativa, puesto que el **Sig. (Bilateral)** es menor que 0,05.

IV. DISCUSIÓN

En la tesis titulada Liderazgo y Talento Humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque. La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta. Esta técnica se aplicó a los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 005 Naylamp y Museos bajo su administración, a fin de registrar su apreciación sobre estado del Liderazgo y Talento Humano. Esta técnica permitió recopilar de manera veraz y con alcance global los distintos niveles de apreciación para luego ser sometida a un análisis situacional. Se detalló cada resultado de las dimensiones además se determinó el nivel de cada variable y se identificó que en diversas investigaciones por diferentes autores se encontró similitud con esta presente investigación donde tenemos:

En la tabla 7. El nivel de la variable liderazgo en los funcionarios y servidores de la Unidad Ejecutora y Museos bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 50.85%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 30.51%, mientras que en la categoría alto con un 18.64%, tiene similitud con la investigación presente mediante estos autores: Cortés (2016) En su investigación el autor relata que aspectos son esenciales en el proceso de influencia del líder con sus colaboradores. Se aporta un concepto más sobre el estudio de las emociones y su influencia social en el trabajo, estableciendo una relación entre la inteligencia emocional del líder y las competencias mentales de sus colaboradores/as. De ahí que se denomine este tipo de liderazgo, liderazgo emocional.

Cjahua y Lopez, (2019) constituye un aspecto primordial para el desarrollo de las organizaciones, teniendo en cuenta que no solo se debe enfocar en cumplir con los objetivos organizacionales programados sino también con el desarrollo integral y la satisfacción laboral. Esta tesis demuestra que el tipo de liderazgo usado es el transaccional, al ser el lugar de estudio una institución pública, sin embargo, nuestra tesis trataría demostrar liderazgo Pro social es mucho más completo para lograr el desarrollo del Talento Humano y por ende la satisfacción.

Gutierrez (2019) se identificó el nivel de cada variable en la cual se estableció una relación entre ellas ya que se han presentado problemáticas de liderazgo dentro de la dirección

de las instituciones y percepción de bienestar laboral en los empleados. Con ello se llegó a la conclusión que ambas variables se encontró relación, se encontró liderazgo en la autoridad universitaria y su dinámica organizacional en universidades públicas. Por lo que se indica que un ejercicio de liderazgo se está percibiendo en condiciones favorables de su dinámica entre los trabajadores. Tabla 10. El nivel de la variable talento humano en los funcionarios y servidores de la Unidad Ejecutora y Museos bajo su administración. La mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 52.54%, le siguen el porcentaje en la categoría bajo con un 27.12%, mientras que en la categoría alto con un 20.34%, tiene similitud con la investigación presente mediante estos autores: Navarro (2018) tuvo como propósito determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano. A través de ella podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye de gran manera sobre la gestión del talento humano.

Coaquira (2018) determinó la relación directa entre la dirección administrativa y gestión del talento humano en la dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, estableciendo que existe una correlación muy fuerte y directa entre las variables dirección administrativa y la gestión del talento humano. Guerra (2018) manifiesta que, en sector hotelero, la gestión del talento humano está íntimamente relacionada al servicio de óptima calidad al consumidor, dada la alta exigencia de los gustos y preferencias de los mismos. A través de esta investigación se confirma que el desarrollo de la Gestión del Talento humano logra la mejora del servicio de atención al cliente en las áreas operativas del establecimiento.

Tabla 11. La correlación de Pearson es positiva moderada y está muy cerca de 1; por lo tanto, es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05. Tiene similitud con la investigación presente mediante estos autores: Canchan, Elena (2019). Se formuló el problema general en la cual en la cual existe una relación significativa entre las variables de estudio en los trabajadores, se tuvo en cuenta que el tipo y diseño de investigación fue cuantitativa su nivel de correlación es de 0.992 siendo alta y positiva, hay relación entre las variables. Se recomendó realizar reuniones semanales y capacitaciones explicando los objetivos e indicadores del departamento, pedir el reporte semana, asistencia, objetivos y puntualidad.

Macavilca, Reynoldi (2017). Indica que se hizo con un enfoque cuantitativo y con un método hipotético deductivo con una investigación descriptiva correlación no experimental con corte transversal, con una muestra de 40 servidores. Se aplicó además un cuestionario como instrumento para la recolección de datos se identificaron el nivel de las variables las cuales fueron sometidas a una validación a través del juicio de expertos, y se hayo la correlación de Spearman para establecer la relación de ambas variables en las cuales si existe relación entre las variables siendo positiva y significativa con un 0,645 siendo moderada en la cual se dio las recomendaciones posibles para su mejora en las variables.

Bermello (2016), su investigación de tipo correlacional descriptivo con una muestra de 60 docentes y es aplicado a la ficha de encuesta, en donde luego fue analizado a través de SPSS versión 0.22 y en donde se analizaron las variables y se obtuvo un resultado regular con un 67% de docentes manifestaron que la variable liderazgo no hay eficiencia y la variable desempeño se obtuvo con un 56% nivel regular por lo tanto deben ser mejoradas a través de recomendaciones o sugerencias, su correlación de Pearson fue de 0.5789 por lo que es una correlación positiva alta hay relación existe entre las variables de estudio.

La investigación una política de confidencialidad de los datos adquiridos de los métodos de adquisición sustentados. Para esto se comunicó tanto a los funcionarios y servidores públicos sobre el objetivo del estudio requiriendo su aceptación para su desarrollo a través del documento de Consentimiento Informado, la validez y la confiabilidad de los instrumentos enmarcados en los requisitos de rigor científico. La validez se basa en la interpretación solida de los resultados arrojados y la confiabilidad apertura los campos para la réplica del estudio utilizando los mismos métodos y estrategias de recolección de datos. Cortés (2016) En su investigación el autor relata que aspectos son esenciales en el proceso de influencia del líder con sus colaboradores. Se aporta un concepto más sobre el estudio de las emociones y su influencia social en el trabajo, estableciendo una relación entre la inteligencia emocional del líder y las competencias mentales de sus colaboradores/as. De ahí que se denomine este tipo de liderazgo, liderazgo emocional. Cjahuá y López, (2019) En su tesis Es salud-Callao demuestra porque el estilo de liderazgo constituye un aspecto primordial para el desarrollo de las organizaciones, teniendo en cuenta que no solo se debe enfocar en cumplir con los objetivos organizacionales programados sino

también con el desarrollo integral y la satisfacción laboral. Esta tesis demuestra que el tipo de liderazgo usado es el transaccional, al ser el lugar de estudio una institución pública, sin embargo, nuestra tesis trataría demostrar liderazgo Pro social es mucho más completo para lograr el desarrollo del Talento Humano y por ende la satisfacción.

Navarro (2018) En su Tesis Titulada Chincha-2018 tuvo como propósito determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión del talento humano. A través de ella podemos afirmar que la variable liderazgo transformacional influye de gran manera sobre la gestión del talento humano. Gutiérrez (2019) en la tesis se identificó el nivel de cada variable en la cual se estableció una relación entre ellas ya que se han presentado problemáticas de liderazgo dentro de la dirección de las instituciones y percepción de bienestar laboral en los empleados. Con ello se llegó a la conclusión que ambas variables se encontró relación, se encontró liderazgo en la autoridad universitaria y su dinámica organizacional en universidades públicas. Por lo que se indica que un ejercicio de liderazgo se está percibiendo en condiciones favorables de su dinámica entre los trabajadores. Coaquira (2018) determinó la relación directa entre la dirección administrativa y gestión del talento humano en la dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, estableciendo que existe una correlación muy fuerte y directa entre las variables dirección administrativa y la gestión del talento humano.

El presente estudio se relaciona con la teoría del Rasgo que se centró en la identificación de rasgos superiores y específicos o características de los líderes eficaces. La investigación temprana del liderazgo comenzó con las teorías del "gran hombre" del liderazgo con un foco en quién era "el líder" identificando rasgos de un líder crítico al éxito de un líder (Stogdill, 1974). Se incluyeron rasgos como alta energía, habilidades sociales y adaptabilidad, entre otros. Inicialmente, el estudio del liderazgo supuso que los líderes eran de alguna manera "diferentes" y por lo tanto gran parte de la investigación se centró en la identificación de este distintivo, aparentemente conjunto de rasgos míticos. Teoría del Comportamiento. La investigación de teorías conductuales se enfocó en dos estilos importantes para un liderazgo efectivo; orientado a tareas o orientado a las personas. Esto fue influenciado por la investigación realizada en la Universidad del Estado de Ohio en los años 60 y más adelante por la investigación conducida en la Universidad de Michigan. Estos estudios anteriores incluyeron: la importancia de la

relación interpersonal de un líder con sus seguidores, así como sus preocupaciones por cumplir con las metas o iniciar la estructura y los comportamientos de liderazgo necesarios para un liderazgo efectivo o patrones de comunicación denominados consideraciones. Por lo tanto, las teorías del comportamiento se centraron en el estilo estable de un líder de acción a menudo categorizado como una orientación a cualquier tarea o personas. (Yukl, 2006). El presente estudio también toma en cuenta a la teoría de contingencia. Aunque las teorías conductuales en el liderazgo explicaron la efectividad del liderazgo, la investigación cambió a teorías que podrían explicar por qué los estilos conductuales de liderazgo no siempre fueron eficaces en todos los entornos. Los patrones de conducta de los líderes identificados también mostraron inconsistencia cuando se relacionaban con los resultados de la organización como la satisfacción del seguidor y la productividad (Chemers, 1995).

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó el nivel de la variable liderazgo en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque, en donde la mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 50.85%, indicando con estos resultados una dificultad por parte del nivel por lo tanto debe ser mejorada.
2. Se identificó el nivel de la variable Talento Humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque, en donde la mayoría de los funcionarios y servidores se ubican en la categoría medio con 52.54%, indicando con estos resultados una dificultad por parte del nivel por lo tanto debe ser mejorada.
3. Se estableció la relación entre las variables Liderazgo y Talento Humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque donde la correlación de Pearson es positiva moderada ya que es igual a 0.813 y está muy cerca de 1; por lo tanto, es significativa, puesto que el Sig. (Bilateral) es menor que 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los directivos que funcionarios y servidores deben capacitarse y/o actualizarse sobre la gestión del potencial humano, con la finalidad de realizar un mejor liderazgo.
2. Se recomienda a los directivos realizar una cuidadosa y adecuada provisión del talento humano, lo que redundaría en elevar el liderazgo en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque.
3. Se sugiere a los directivos considerando las compensaciones monetarias y los beneficios sociales respectivos, con la finalidad de retener a los mejores elementos en sus puestos de trabajo.

REFERENCIAS

- Holloway, J.; Nielsen, A. & Saltmarsh, S. (2017). *Prescribed distributed leadership in the era of accountability: The experiences of mentor teachers. Educational Management, Administration & Leadership*, 46(4), 538 – 555. Doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1741143216688469>
- Porto, J. P., & Gardey, A. (21 de Abril de 2012). Definición.De. Obtenido de Definición.De: <https://definicion.de/liderazgo/>.
- Legislativo, P. (9 de enero de 2013).Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. El Peruano, págs. 485765-485766
- Burns, J.M. (1998). Transactional and transforming leadership. *Leading organizations*, pp.133
- Dampson, D.G.; Mensah, F. & Laryea, P. (2018). Distributed Leadership an Instrument for School Improvement: The Study of Public Senior High Schools in Ghana. *Journal of Education and Learning Research*, 5(2), 79 – 85. Doi: [10.20448/journal.509.2018.52.79.85](https://doi.org/10.20448/journal.509.2018.52.79.85).
- Carbone, A.; Evans, J.; Rosse, B.; Drew, S.; Phelan, L.; Lindsay, K.; Cootman, C.; Stoney, S. & Ye, J. (2017). Assessing distributed leadership for learning and teaching quality: a multi-institutional study. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(2), 183 – 196. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/1360080X.2017.1276629>
- Carbone; Evans; Rosse ; Drew; Phelan; Lindsay; Cootman; Stoney & Ye (2017), en su trabajo de investigación *Assessing distributed leadership for learning and teaching quality: a multi-institutional study*, artículo de investigación, Universidad Office of Learning, Monash Australia

- Abarca Cordero, Julio Cesar (2019). *Estilos de Liderazgo y Evaluación de Desempeño por Competencias en el Hospital Militar, Arequipa*. Recuperado desde: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8442>.
- Aldoradin Rodríguez, Athena Bertha (2019). *Percepción del liderazgo distribuido en docentes según género en las instituciones educativas de la Red 07 Angamos, Ventanilla*. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34901>.
- Enciso Vílchez, Franklin Lafayette (2018). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Ayacucho*. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28201>
- Enciso Vílchez, Franklin Lafayette (2018). *Liderazgo Directivo y Gestión Pedagógica en una Institución Educativa de Ayacucho*.
- Ruiz Meza, Rocío del Carmen (2019). *Modelo de gestión basado en el Liderazgo Transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las Instituciones Educativas Unidocentes Nivel Inicial Ugel-Huarmaca*.
- Ñaupá Quispe, Lady (2018). *Gestión del Talento Humano y Gestión Escolar en la Institución Educativa “Juan de Dios Valencia” de Velille, Chumbivilcas*. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/36304>.
- Morillo Rojas, Daniel (2018). *La gestión del talento humano y el desarrollo de las empresas industriales de confecciones de Lima Metropolitana, análisis y propuesta actual*. Recuperado desde: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2474>.
- Angeles Macavilca, Alberto Reynoldi (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte*. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7490>.

- Angeles Macavilca, Alberto Reynoldi (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte*. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7490>.
- Bejar Urruchi, Heflin Acharat (2017). *La incorporación de los gerentes públicos en la gestión del talento humano y su impacto en el clima organizacional de la Corte Superior de Justicia de Puno*. Recuperado desde: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4605>.
- Vera Zavaleta, Elisa Jacqueline (2018). *El Talento Humano y la Enseñanza de los Docentes de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión "G.U.E"*. Recuperado desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11768>.
- Canchan Honisman, Elena Susana (2019). *Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima*. Recuperado desde: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3211>.
- Castro Solano, A., Lupano, M., Benatuil, D., Nader, M. (2007). *Teoría y evaluación del liderazgo. Cuadernos de evaluación psicológica*. Buenos Aires: Paidós.
- Castro Solano, A.; Nader, M. y Casullo, M. (2004). *Cuestionario de Estilos de Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. 12va. edición. Los Angeles: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición. México D.F.: McGraw Hill.
- Murillo, F. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido*. Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación. Vol. 4 Nro. 4e.
- Martínez, M. (2003). *Orientación a Mercado. Un Modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional*. México D. F.: Universidad Autónoma de Aguas Calientes

- Bar-On, R. (1988). *The development of a operational concept of psychological wellbeing*, (Unpublished doctoral dissertation). Rhodes University, South Africa.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*, Toronto, Canada: Multi-Health Systems,.
- Bar-On, R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*, *Psicothema*, Vol. 18. *University of Texas Medical Branch*. Consultado el 15 de junio de 2018, de <http://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, EE.UU. : Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership. Theory, research & managerial applications* (3rd ed.). New York, EE.UU. : Free Press.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Transformational leadership: Improving organizational effectiveness*. California, EE. UU. : SAGE Publications.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2002). *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire* (3rd ed.), Mindgarden, Redwood City, CA .
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2008). *Multifactor Leadership Questionnaire: The benchmark measure of transformational leadership*. Consultado el 12 de julio del 2017, de <http://www.mindgarden.com/products/mlq.htm>
- Boyatzis, R.E. (2006). *Using tipping points of emotional intelligence and cognitive competencies to predict financial performance of leaders*, *Psicothema*, Vol. 18, No. Suppl.1.

- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century, *Journal of Management Development*, Vol. 27.
- Boyatzis, R.E. & Mckee, A. (2005). *Resonant Leadership*. Boston, EE.UU. : Harvard Business Review Press.
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*, Harper & Row, New York, NY.
- Chemers, M. M. (1995). Contemporary leadership theory, In J. T. Wren (Ed.), *Leader's companion: Insight on leadership through the ages*, The Free Press, New York.
- Cherniss, C. (2010). *Emotional intelligence: New insights and further clarifications Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, Vol. 3.
- Canchan Honisman, Elena Susana (2019). *Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima*. Recuperado desde: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3211>.
- Canchan Honisman, Elena Susana (2019). *Cultura organizacional y gestión del talento humano de los trabajadores de la Municipalidad de Lima*. Recuperado desde: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3211>.
- LideKoontz, H & Wehrich, H, (2004) “Liderazgo es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales” (p.532).

ANEXOS

Matriz de consistencia liderazgo y talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo y talento humano en la Unidad ejecutora 005 Naylamp Lambayeque?	H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y talento humano en la unidad ejecutora 005 Naylamp Lambayeque.	Objetivo General: Determinar la influencia del liderazgo en el talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque	V1: Liderazgo	Liderazgo Transformacional de Burns, Bass y Avolio. Teoría del Rasgo de Stogdill Teoría del Comportamiento.	1. Motivación inspiradora. 2. Estimulación Intelectual. 3. Influencia Idealizada 4. Consideración Individualizada	Tipo de estudio: Descriptivo correlacional. Diseño: Cuantitativo No experimental Muestra: 59 trabajadores Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario
	H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y talento humano en la unidad ejecutora 005 Naylamp Lambayeque.	Objetivos específicos. Identificar el nivel de la variable Liderazgo en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque. Determinar el nivel de la variable Talento Humano en la	V2: Talento Humano	Teoría de Contingencia. Teoría de liderazgo de Lide Koontz, H & Wehrich.	1. Dimensión Interna 2. Dimensión Externa	

		<p>Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque.</p> <p>Se estableció la relación que existe entre las variables Liderazgo y Talento Humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque</p>		<p>Teorías del talento humano de Anderson, Robbins y Coulter</p>		
--	--	--	--	--	--	--



Instrumento para medir el liderazgo y la gestión del talento humano

Siempre (2) , A veces (1), Nunca (0)

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	S	AV	N
LIDERAZGO	Motivación Inspiracional	1. ¿Toma interés en ayudar a sus seguidores al ser motivados y tener una visión clara de los objetivos?			
		2. ¿El director se muestra pasivo en lo que respecta a la ejecución de algún trabajo en el colegio?			
		3. ¿La toma de decisiones en tareas de liderazgo, son previstas por el alineamiento estratégico?			
		4. ¿Existen instancias formativas para desarrollar capacidades en potenciales líderes?			
	Estimulación Intelectual	5. ¿Proporcionar nuevas ideas y enfoques para solucionar problemas?			
		6.. ¿Se alinean capacidades de trabajar en equipo con logro de metas estratégicas?			
		7. ¿Se asumen responsabilidades de liderazgo en forma oportuna?			
		8. ¿Se siente capacitado para asumir un liderazgo?			
	Influencia Idealizada	9. ¿Actúa de modo que sus seguidores lo vean como un modelo a seguir?			
		10. ¿Los líderes formales de la institución son capaces de enfrentar desafíos y situaciones emergentes que lo requieran?			
		11. ¿Se antepone más la oportunidad de liderar que la planificación y la asignación de roles?			
		12. ¿ Existe clara delimitación entre líderes y colaboradores en el trabajo de la institución?			
	Consideración Individualizada	13. ¿Comparte líneas de comunicación con sus seguidores e intercambian y acepta sus ideas?			
		14. ¿Se cuenta con una visión clara de mediano y a largo plazo que guía la asignación de roles de liderazgo?			
		15. ¿La dirección es capaz de “compartir” su liderazgo?			
		16. ¿Se van asignando tareas de liderazgo en forma gradual?			

FUENTE: Elaboración Propia

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	S	AV	N
TALENTO HUMANO	Dimensión Interna	1.¿Cuentas con el potencial suficiente para cambiar el mundo?			
		2.¿Cuentas con el conocimiento de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto?			
		3.¿Eres capaz de realizar actividades innovadoras en tu centro de trabajo?			
		4.¿Eres capaz de detectar problemas en tu centro de trabajo y darle la solución adecuada?			
		5.¿Presentas iniciativa propia al momento de dar solución a problemas en tu centro de trabajo?			
		6.¿Presentas participación activa en tu centro de trabajo?			
		7.¿Miras al fracaso como una oportunidad para lograr el éxito?			
		8.¿Ante un conflicto presentado en tu centro de trabajo controlas adecuadamente tus emociones?			
		9.¿Pones en práctica el positivismo antes que el chantaje frente a problemas presentados con tus colegas o compañeros de trabajo?			
		10. ¿Pones en práctica la escucha activa y asertiva?			
	Dimensión Externa	11.¿En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.),consideras que éste es el más adecuado?			
		12. ¿Consideras que recibes una justa retribución económica por las labores desempeñadas?			
		13. ¿Tu jefe inmediato, tiene una actitud abierta respecto a tus puntos de vista y escucha tus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?			
		14. ¿Empleas una amplia gama de estrategias metodológicas de enseñanza y de evaluación?			
		15. ¿Tus evaluaciones focalizan capacidades de los estudiantes para pensar críticamente y comprender a profundidad?			
		16. ¿Cuentas con las condiciones adecuadas en tu trabajo?			
		17. ¿El material que te proporciona tu empleador reúne los requisitos fundamentales para sacarle el mejor provecho en la criticidad y fundamentación de saberes en tus estudiantes?			
		18. ¿Tu empleador, reconoce, por lo menos una vez al año vía documentación el esfuerzo y el tiempo que le dedicas a tu centro de trabajo?			
		19. ¿Sientes que lo que recibes como fruto del esfuerzo de tu trabajo es el que te mereces?			
		20. ¿En tu centro de trabajo valoran tu esfuerzo y dedicación haciéndote llegar mensajes subliminales?			

FUENTE: Elaboración Propia

Validación de expertos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

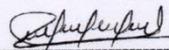
Yo, Erly Gicela Chopitea Balarezo con DNI N° 40055868, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesora en el Colegio Nacional de “San José”

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Guía de Pautas y Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019

Mgtr. : Erly Gicela Chopitea Balarezo
DNI : 40055868
E-mail : eraquich@hotmail.com



Mg. Erly Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

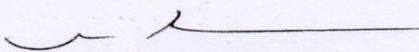
Yo, Orlando Alarcón Díaz con DNI N° 16427321, Doctor en Ciencias de la Educación, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en la Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Guía de Pautas y Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019

Dr. : Orlando Alarcón Díaz
DNI : 16427321
E-mail : oalarcond@gmail.com


Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Álvaro Rafael Romero Peralta con DNI N° 16498536, Magister, de profesión docente, desempeñándome actualmente como profesor en el Colegio Nacional de "San José"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Guía de Pautas y Cuestionario y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Guía de Pautas	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en el mes de setiembre del 2019

Mgtr. : Álvaro Rafael Romero Peralta
DNI : 16498536
E-mail : alvaroromero10_08@hotmail.com



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

REGISTRO DE CONFIABILIDAD

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE :	Víctor Enrique Bazán Calderón
1.2. TÍTULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN :	Liderazgo y talento humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque
1.3. PROGRAMA :	Maestría en gestión pública
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO :	Test
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach. (x)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN :	Septiembre 2019
1.7. MUESTRA APLICADA :	59 personas

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	ALTO (.813)
------------------------------------	-------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO

Se elaboró un test de 20 ítems, el cual fue aplicado al grupo de estudio integrado por 59 personas, luego se extrajeron los resultados, con los que se estructuró una base de datos, que fue incorporada al software SPSS, después fueron trabajados en una hoja de cálculo, se aplicó la fórmula correspondiente y se determinó el índice de confiabilidad.

Autorización para el desarrollo de tesis



PERÚ

Ministerio de Cultura

UE 005- NAYLAMP

OFICINA DE ADMINISTRACION

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo 17 de enero 2020

CARTA N° 000001-2020-OAD-UE005/MC

Señor:

Victor Enrique Bazán Calderón

Estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO Y APLICACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Referencia: Solicitud de fecha 30 de diciembre de 2019

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención a la solicitud de la referencia, hacerle conocer que se ha creído conveniente **AUTORIZAR** el desarrollo y aplicación de su proyecto de tesis: "Liderazgo y Talento Humano en la Unidad Ejecutora 005 Naylamp Lambayeque".

En este sentido, comunico a usted a efecto de que se apersona a nuestra institución a fin de efectuar las coordinaciones necesarias para la ejecución del proyecto de tesis, y a la vez solicitarle que a la culminación de la aplicación del mismo, haga llegar al despacho de Dirección Ejecutiva una copia de los resultados de la investigación, con las recomendaciones del caso.

Con la seguridad de la atención que brinde a la presente, me despido de usted.

Atentamente,

Ministerio de Cultura
PROYECTO ESPECIAL NAYLAMP LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 005


C.P.C. Ruth H. Vilchez Rios
Ejecutiva de la Oficina de Administración

(INICIALES_EMP)

cc.: