



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional y gestión del talento humano en docentes
de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas –
2020

TESIS PARA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Panebra Mesahuaman, Gloria María (ORCID: 0000-0001-5766-8042)

ASESOR:

Dr. Garay Argandoña, Rafael Antonio (ORCID: 0000-0003-2156-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis dos madres Esperanza y Victoria, mis hijos, hermanos y a todas las personas que guiaron mi formación personal y profesional.

Agradecimiento

A los docentes de la maestría, que con sus enseñanzas inculcaron mi saber profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	
Índice de tablas	
Índice de figuras	
Resumen	
Abstract	
I. INTRODUCCIÓN	07
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Operacionalización de variables	20
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5 Procedimiento	26
3.6 Método de Análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	1
VII. RECOMENDACIONES	2
REFERENCIAS	4
ANEXOS	11

Índice de tablas

Tabla 1:Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	22
Tabla 2:Operacionalización de la variable gestión del talento humano	23
Tabla 3:Cuadro de validación por expertos	26
Tabla 4:Valores de confiabilidad de los instrumentos	26
Tabla 5:Niveles de la variable liderazgo transformacional en docentes	28
Tabla 6:Niveles de la variable gestión del talento humano	29
Tabla 7:Niveles de la variable admisión de personas	30
Tabla 8:Niveles de la aplicación de personas	31
Tabla 9:Niveles de compensación de personas	32
Tabla 10:Niveles de desarrollo de personas	33
Tabla 11:Niveles de mantenimiento de personas	34
Tabla 12:Niveles de evaluación de personas	35
Tabla 13:Datos de liderazgo transformacional y gestión del talento humano	36
Tabla 14:Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	37
Tabla 15:Prueba de hipótesis general	38
Tabla 16:Prueba de hipótesis específica 1	38
Tabla 17:Prueba de hipótesis específica 2	39
Tabla 18:Prueba de hipótesis específica 3	39
Tabla 19:Prueba de hipótesis específica 4	40
Tabla 20:Prueba de hipótesis específica 5	40
Tabla 21:Prueba de hipótesis específica 6	41

Índice de figuras

Figura 1: diseño del estudio	20
Figura 2. Niveles de la variable liderazgo transformacional	28
Figura 3. Niveles de la variable gestión del talento humano	29
Figura 4. Niveles de admisión de personas.	30
Figura 5. Niveles de aplicación de personas.	31
Figura 6. Niveles de compensación de personas.	32
Figura 7. Niveles de desarrollo de personas.	33
Figura 8. Niveles de mantenimiento de personas.	34
Figura 9. Niveles de evaluación de personas.	35
Figura 10. Datosde liderazgo transformacional y gestión del talento humano.	36

Resumen

La investigación planteó como objetivo general establecer cómo se relaciona el liderazgo transformacional y gestión del talento humano en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Desde esta premisa este liderazgo provee una gama de oportunidades que son el soporte del crecimiento personal y colectivo; por lo tanto, las actitudes y decisiones de los docentes avanzan en una visión prospectiva en el trabajo educativo. De este modo la concepción metodológica manifiesta que el estudio es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional, de tipo básico y transversal. La muestra fue de 82 docentes seleccionados de forma no probabilística. Para el acopio de datos se utilizó dos cuestionarios de escala ordinal cuya técnica de recolección de datos fue la encuesta. Se determinó una validez de contenido y con una confiabilidad alta, Se concluye que el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,805$).

Palabras clave: liderazgo transformación, talento humano.

Abstract

The research proposed as a general objective to establish the relationship between transformational leadership and human talent management in teachers of the educational institution 2048 José Carlos Mariátegui, Comas - 2020. From this premise, this leadership provides a range of opportunities that are the support of the personal and collective growth; therefore, the attitudes and decisions of teachers advance in a prospective vision in educational work. Thus, the methodological conception shows that the study is of a quantitative approach, non-experimental design, correlational scope, of a basic and cross-sectional type. The sample consisted of 82 teachers selected in a non-probabilistic way. For data collection, two ordinal scale questionnaires were used whose data collection technique was the survey. Content validity and high reliability were determined. It is concluded that transformational leadership and human talent management are significantly related in teachers of the educational institution 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; being the high relationship between variables. ($r = 0.805$).

Keywords: leadership, transformation, talent, human.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional es una capacidad que ayuda a emerger de la conciencia de los maestros el compromiso con los objetivos de la institución educativa. En tal sentido, el líder con estas características deja de lado sus preferencias particulares, para encaminarse en los intereses del equipo. Desde este punto de vista, el liderazgo transformacional tiene un poder motivador capaz de producir grandes cambios en los grupos, organizaciones y en la propia sociedad. Mendoza y Ortiz (2009) señalaron que el liderazgo transformacional es una forma de mostrar la esencia revelando el crecimiento personal, la autoestima y la autorrealización. Es así que los líderes transformacionales, a través de sus interrelaciones ejercen una influencia en los diferentes miembros del grupo, estimulando cambios en la percepción y en la conducta de cada persona. (p.2)

En esta perspectiva académica las instituciones educativas deben mantenerse a la vanguardia y seguir renovándose afrontando los retos y desafíos procedentes de la sociedad del conocimiento. Un estudio realizado en Sudamérica por Oris, Ríos y León (2013) concluyó que el liderazgo transformacional mejora el desempeño de los maestros. Por tanto, se debe tomar en cuenta que características como el carisma, la motivación y el intelecto, son elementos que conjugan con la necesidad de cambio de las escuelas. Se requiere de un liderazgo que permita transformar el quehacer cotidiano del maestro asumiendo mayores responsabilidades y relaciones que tienen que ver con el mejoramiento continuo, la capacidad de respuesta y el incentivo para alcanzar mejores relaciones colectivas y laborales. (p.22)

Partiendo de lo anterior en el Perú se realizó un estudio que analizó las variables liderazgo transformacional y gestión escolar realizada Por Sardon (2017) concluyendo que ambas variables se relacionan en forma moderada, con $r=0,492$, lo que representa que este tipo de liderazgo es muy eficiente para lograr procesos de cambios e innovación en las escuelas; encontrándose que la motivación se encuentra en un nivel bajo del 45%; además de encontrarse relaciones moderadas entre la motivación inspiradora, estimulación intelectual, idealización y consideración individual. Lo que origina un cambio debido a la influencia del

exterior produciéndose cambios positivos en las relaciones humanas las cuales influyen en el éxito de la organización escolar. (p. 11).

El liderazgo transformacional permite transformar los espacios escolares en una conducción de los grupos, propiciando no solo aprendizajes significativos en los estudiantes. Ante tal situación, ello se asocia con un mejor desarrollo humano lo que permite mejorar los contextos educativos y la praxis docente. Bass (1985) precursor del concepto señaló que este tipo de liderazgo logra un cambio significativo en las personas dentro del contexto de las funciones, consiguiéndose una interrelación entre el líder y el grupo, de esta forma se satisface y se estimulan las necesidades y el logro de objetivos. (p. 23).

Se resalta que la investigación se realizó en una institución educativa estatal en el distrito de Lima, por lo se espera que los docentes cumplan sus funciones administrativas y pedagógicas en el marco de la Ley cumpliendo funciones de coordinación, trabajo en clase y participando de las alianzas estratégicas con entidades de la comunidad, sin embargo, la conducción de estos procesos en la I.E deben llevarse generando cambios de tipo afectivo y cognitivos que ayuden a desenvolverse mediante experiencias emocionales positivas en beneficio de la institución escolar compartiendo la misma visión y misión de acuerdo al reglamento, en tal sentido la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui viene fomentando un liderazgo que impulse el cambio y la buenas relaciones entre maestros, por tanto se espera que el talento humano sea apreciado mediante un buen clima de responsabilidad, compromiso y lealtad tanto en la perspectiva personal como laboral.

En este marco de ideas se formuló el problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020? A ello se realizó un conjunto de preguntas específicas que dieron lugar a un análisis concordante con cada uno de los elementos del problema a evaluar: Problema específico 1: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la admisión de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020? Problema específico 2: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la aplicación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020? Problema específico 3:

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la compensación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020? Problema específico 4: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020? Problema específico 5: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020? Problema específico 6: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la evaluación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020?

La investigación explica los motivos o razones que llevaron a cabo la realización del presente estudio científico. Los estudios sobre liderazgo transformacional se encuentran limitados y poco analizados en el campo de la educación básica regular. En este contexto educativo se plantea que uno de los retos consiste en conocer como los docentes lideran los aprendizajes de los estudiantes mediante una orientación y ayuda continua. De igual modo, es transversal en estos tiempos de desarrollo colectivo y de equidad, que los maestros alcancen a construir un sistema integrado de valores y desarrollo humano como profesionales a lo largo de toda la experiencia docente. Así, la investigación constituirá una exposición de teorías científicas que fundamentan a las variables de estudio, lográndose llenar un vacío del conocimiento que a posterior apoye a otros investigadores mostrando luces, comprensión y argumentos que contribuyan a desarrollar mayores posibilidades de análisis y comprensión sobre las variables estudiadas.

La justificación práctica al igual que la anterior, presenta múltiples razones que motiva a su desarrollo y análisis desde el campo de la educación. En tal fin, los resultados exponen un planteamiento que ayudará a mejorar a los maestros en su desarrollo e involucramiento en la escuela. Y en un sentido más amplio se esbozarán recomendaciones y sugerencias que contribuirán a la mejora y posible solución al problema observado.

La justificación metodológica explica que los instrumentos de investigación han permitido realizar un análisis métrico de las variables, para ello, se ha formulado un proceso de revisión psicométrica, concluyéndose que ambos instrumentos son confiables y aceptables para llevar a cabo la recolección de

datos de las variables probablemente relacionadas.

Los objetivos del estudio fueron, como objetivo general se esbozó: Establecer cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Del mismo modo se han trazado los objetivos específicos: Objetivo específico 1: Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la admisión de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Objetivo específico 2: Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la aplicación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Objetivo específico 3: Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la compensación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Objetivo específico 4: Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Objetivo específico 5: Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Objetivo específico 6: Determinar cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la evaluación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.

Por otro lado, se formularon las siguientes hipótesis: Hipótesis general: El liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Las hipótesis específicas fueron: Hipótesis específica 1: El liderazgo transformacional y la admisión de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Hipótesis específica 2: El liderazgo transformacional y la aplicación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Hipótesis específica 3: El liderazgo transformacional y la compensación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José

Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Hipótesis específica 4: El liderazgo transformacional y el desarrollo de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Hipótesis específica 5: El liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020. Hipótesis específica 6: El liderazgo transformacional y la evaluación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.

I. MARCO TEÓRICO

Para comprender el estudio se han presentado las siguientes investigaciones previas a nivel internacional. Torres (2019) realizó un estudio cuyo objetivo fue conocer como el Liderazgo Transformacional: estrategia para la gestión del talento humano enfocado a la aceptación del cambio organizacional. Las conclusiones del estudio mostraron que la práctica de liderazgo fomenta actitudes de confianza y compromiso en el centro de trabajo dentro de la organización. Se determinó que la motivación es un elemento necesario y en muchos casos determinante para alcanzar la satisfacción de un esfuerzo realizado. En esa dirección, la motivación conlleva a una gestión del cambio que conduce al éxito de la organización.

Zapata, Demmler y Uribe (2018) realizaron un estudio cuyo objetivo fue conocer el liderazgo en las organizaciones. La investigación concluyó que en las diferentes organizaciones el liderazgo transformacional alcanza un 37%. Asimismo, se concluyó que este tipo de liderazgo contribuye al desarrollo profesional y al crecimiento de la organización. En tal sentido, las relaciones de convivencia social consolidan las relaciones humanas reforzando los valores, principios y convicciones que profesan los integrantes de las diferentes organizaciones en cuestión. Pérez, Jiménez y Romo (2017) en su estudio tuvo como propósito caracterizar el liderazgo transformacional en instituciones educativas. La investigación concluyó que el liderazgo transformacional tiene la capacidad de influenciar con un alto valor en el recurso humano, además de considerar que este liderazgo es una cualidad que fomenta la inspiración y la motivación en los docentes de diversas instituciones educativas. De otra parte, el

liderazgo transformacional ayuda a promover un cambio en los comportamientos y prácticas en el ambiente de trabajo, lo que resulta gratificante el quehacer cotidiano de la enseñanza.

Por otra parte, se ha consolidado la comprensión de las variables analizándose diferentes investigaciones a nivel nacional. Aguilar (2019) presentó la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. La investigación concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente $r=0,872$ con una relación moderada, lo que indica que a un mayor liderazgo que muestre iniciativa y compromiso entonces mejoran las relaciones humanas en cada una de las interacciones que pertenecen a la organización. De igual forma, se estableció relaciones entre la motivación inspiracional, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada siendo significativas y de relaciones moderadas.

Navarro (2018) presentó la investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano. La investigación concluyó que el liderazgo transformacional es percibido con mayor tendencia en un nivel muy alto en un 66,57% y la gestión del talento humano en un nivel también muy alto en un 50,82%. Se determinó que ambas variables se relacionan en forma positiva y significativa con un grado de asociación del 73,5%.

Sardon, L (2017) realizó el estudio cuyo objetivo fue conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión escolar. La investigación concluyó que ambas variables se relacionan de forma moderada con un $r=0,492$, lo que representa que este tipo de liderazgo es muy eficiente para lograr procesos de cambios e innovación en las escuelas. Además, se determinó que la motivación se encuentra en un nivel bajo 45%; además de encontrarse relaciones moderadas entre la motivación inspiradora, estimulación intelectual, idealización y consideración individual. Lo que origina un cambio debido a la influencia del exterior produciéndose cambios positivos en las relaciones interpersonales influenciando en la mejora de la gestión escolar.

De la Cruz (2017) en el estudio cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo transformacional y el desempeño docente. La investigación concluyó que el liderazgo transformacional influye en el desempeño docente encontrándose

una relación significativa $=0,05$; igualmente se determinó una relación entre la motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada y el desempeño docente.

Chiude (2016) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano, concluyo que el liderazgo transformacional se percibe con mayor tendencia en el nivel adecuado 67% y la gestión del talento humano 65%. Se determinó que ambas variables se asocian positivamente y significativamente en un 56%.

De acuerdo a los anterior, la información recabada sustenta la variable liderazgo transformacional identificando al líder transformador como un promotor del cambio en la organización. En tal sentido, el líder posee una visión del futuro quien tiene un fuerte sentido de propósito siendo responsable del equipo y colaborando activamente con la organización. Bass (1999) define al líder transformacional como aquella persona con capacidad de ejercer influencia positiva en el colectivo de las personas, priorizando los intereses de los demás ante que los suyos propios, revelando con constancia su interés de aportar en la organización mediante una motivación inspiradora. (p. 23). Rojas, Vivas, Mota y Quiñonez (2020) y Riquelme, Pedraja, y Vega (2020) comentaron sobre el liderazgo transformacional en la perspectiva humanista consideró que el trabajo pedagógico debe alcanzar un liderazgo que ayude a los estudiantes a comprender sus propias vivencias y las razones de aprender para lograr el éxito personal y social. (p. 32).

Es así que el líder forma en valores a los estudiantes cuya finalidad es motivarlos y también motivar al personal del cual forma parte valorando la organización en cada uno de los procesos de transformación, lo cual hace repensarse y rehacerse los comportamientos en unan línea de comunicación horizontal que conlleva a la modificación de toda organización. Burns (citado por Bedoya 2015) define el concepto partiendo desde una perspectiva de cambio, manifestándose una dinámica motivacional con un marcado carácter social al intercambiar sentimientos, valores y motivos que superen con creces los resultados, sin importar que implicara positivo o negativo el resultado. (p. 33). Es así que, el liderazgo transformacional inspira una motivación y compromiso que emerge de la conciencia de las personas enfocándose en el interés colectivo

transformándose en seres humanos comprometidos con los objetivos grupales. Conteras y Barboza (2013) y Acosta y Ponce (2019) señalaron que el líder transformacional utiliza estrategias que incentivan a la cooperación, al entusiasmo, y a transformar positivamente la forma de pensar de las personas. (p. 22).

Díaz, Andrade y Ramírez (2019) y Rojero, Gómez y Quintero (2019) señalaron que el liderazgo transformacional tiene el potencial de transformar el pensamiento del trabajador y del equipo guiando a cada uno de sus miembros hacia un desempeño superior y de alto rendimiento de la organización. (p. 12). Dadas las afirmaciones anteriores, este tipo de liderazgo tiene la capacidad de influenciar de forma positiva en los demás manteniendo bien los objetivos y metas en aras de un fin común. Por lo tanto, produce un intercambio entre el cumplimiento de objetivos y las necesidades del personal que lo necesita, asumiendo así un rol cada vez más activo, colaborativo y participativo dentro de la organización. Sobre lo mencionado Durán y Castañeda (2015) y Coca (2017) señalaron que el líder transformacional inspira en el equipo una visión compartida y el intercambio de roles que en consecuencia fomentan un trabajo coordinado y propositivo. En tal sentido, este líder influye en el rendimiento de los equipos convirtiendo a las organizaciones en entidades de alto rendimiento. (p. 45).

Es así que, los equipos de alto rendimiento impulsan la credibilidad y confianza en cada uno de los miembros del equipo. Hermosilla, Costa y Páez (2016) consideraron que el líder transformacional establece un vínculo muy cercano con su equipo de trabajo basado en la responsabilidad mutua y establece con indicadores de alto desempeño. (p. 11). Respecto a las teorías que sustentan al constructo liderazgo transformacional; Bass (1999) en sus aportes señaló que el líder transformador utiliza estrategias para cambiar la motivación de los trabajadores, el efecto positivo, por tanto, implica un desarrollo positivo y un elevado compromiso entre el grupo y la organización. (p. 9). Partiendo de esta aseveración, los problemas de rendimiento escolar pueden ser manejados con un liderazgo eficaz, exigente y participativo que permita al líder transformar el quehacer cotidiano. En esta perspectiva, el docente asume competencias del líder que le permita transformar los espacios escolares en el día a día para propiciar aprendizajes significativos, en sus estudiantes. En vista de ello, emerge la

necesidad de un líder transformador que mejore los contextos educativos y la práctica docente, cambiando su desempeño laboral incorporando cada uno de los factores expuestos que influyen en el desarrollo de competencias, actitudes y valores en los estudiantes.

Según lo señalado, Cardarelli y Lion (2020) y Roque y Arriaga (2019) y Aparicio, et al. (2020) señalaron que el liderazgo transformacional representa un conjunto de formas de liderazgo que influyen en las dinámicas de aprendizaje organizacional. Esta visión consolidada describe diferentes tipos de liderazgo, entre ellos se cita al líder visionario, como aquel líder con capacidad de valorar los procesos, las formas de relación y los lazos afectivos y emocionales que influyen en los ambientes laborales. (p. 21). Por consiguiente, el líder transformacional fomenta el desarrollo de oportunidades entre sus pares. Esto incluye que el crecimiento personal y colectivo de las personas en la organización produzca cambios que estimulen las relaciones interpersonales, los valores y las virtudes necesarias para lograr las metas y el crecimiento de la organización.

Las dimensiones de la variable liderazgo transformacional, basó sus argumentos en los siguientes componentes: Dimensión 1: Liderazgo carismático. Según Bass (1999) este tipo de liderazgo se adapta al contexto, siendo su comportamiento muy desenvuelto y de energía muy atrayente y de respeto por la vida, destacando su empatía y alegría al momento de tomar decisiones, es una persona que tiene esperanza y comparten con los demás conocimientos, recursos y tiempo. Asimismo, valoran el trabajo en equipo pensando continuamente en apoyar y ayudar a los demás, consiguiendo sentirse bien consigo mismo. (p. 23). Dimensión 2: Motivación Inspiradora. Según Bass (1999) los líderes con esta característica muestran motivación e inspiración en su ámbito personal, de trabajo y desarrollo social. Igualmente muestran entusiasmo y optimismo en las metas y objetivos consiguiendo mejorar su desempeño con una actitud visionaria del futuro que está por venir. (p. 23).

Dimensión 3: Estimulación Intelectual. Según Bass (1999) los líderes transformacionales provocan la innovación y la creatividad, con el propósito de mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales con los compañeros, además, de trazar alternativas y crear nuevas formas de solucionar problemas y culminar las tareas asignadas. De esta forma se estimula el intelecto a partir de

descubrir nuevas formas de solución, incentivando al desarrollo de la capacidad crítica en el entorno laboral. Dimensión 4: Consideración Individual. (p. 23). Por otra parte, Bass (1999) señaló que los líderes transformacionales en este aspecto valoran el potencial de las personas considerando siempre que son capaces de lograr estándares más altos. Creen que las oportunidades de aprendizaje y apoyo son la oportunidad de satisfacer las necesidades de cada miembro del equipo. (p. 13). Por tanto, consideran que las necesidades permiten cumplir con los objetivos personales y con los del grupo del colectivo.

Respecto a la variable gestión del talento humano Chiavenato (2009) define el concepto como aquellas políticas que buscan la mejora en la dirección de altos puestos gerenciales a fin de generar eficiencia en la producción. (p. 22). Alvarado y Abad (2004) también define el concepto como una estrategia de dirección cuyo propósito es conseguir el máximo beneficio para la organización fortaleciendo las capacidades en las tareas encomendadas. (p. 12). Cuesta (2010) manifestó que el talento humano se gestiona mediante estrategias que buscan el máximo valor en la organización con el fin de ser competitivos. Según los conceptos tratados la gestión del talento humano obedece al logro organizativo y al esfuerzo coordinado en las relaciones humanas para crear un entorno seguro e igualitario para los trabajadores.

Por otra parte, Chiavenato (2009) en su desarrollo teórico señaló que toda organización presenta una visión y misión que estimula a los trabajadores a involucrarse en cada uno de los procesos de transformación para hacer frente a todo tipo de retos que se presente. En ese sentido, toda persona representa un recurso humano que debe aportar su talento, habilidades y conocimientos para generar el éxito de la organización. (p. 25). En relación a lo anterior, Tobón y Parra (2016) consideró que cada objetivo de la organización debe incentivar el desarrollo humano, técnico y productivo del trabajador de manera coordinada entre la organización y las personas que la componen. (p. 33). En tal sentido, las organizaciones y las personas hacen suyas los objetivos y metas de la organización. En esa dirección, integra estructuras, estrategias y sistemas de trabajo aportando recursos humanos capacitados y motivados a ser partícipes de su propia realización, formando parte de las políticas, éticas y de comportamientos responsables en los diversos procesos de desarrollo y

crecimiento organizacional.

Para una mayor comprensión del tema, se han tomado en cuenta los enfoques de la gestión del talento humano, al respecto Ibáñez (2011) y Díaz (2013) señalaron tres enfoques que interactúan entre sí, para ello se toma en cuenta el criterio de función específica que cumplen al interior de una organización. El enfoque del talento humano, según Arandia y Portales (2015) señaló que esta modalidad se basa en las necesidades e intereses de las personas, para ello se debe tomar en cuenta las habilidades y destrezas de las personas que conforman la organización. (p. 34). El enfoque administrativo, según Arandia y Portales (2015) señaló que esta modalidad se basa en la capacidad de poder administrar al recurso humano capacitándolo, orientándolo para un desempeño con eficiencia y con los conocimientos necesarios para el desarrollo y crecimiento de la organización. (p. 34). El enfoque proactivo, según Arandia y Portales (2015) señaló que esta modalidad fundamenta su razón de ser en la aplicación de estrategias que se adapten a las necesidades y cambios en la organización actual. (p. 35).

Por otra parte, la gestión del talento humano se sustenta en el modelo Humanista de las relaciones humanas. Al respecto, Riveros (2014) y Rodríguez (2015) señalaron según este enfoque, que el trabajador alcanza su máximo potencial en condiciones óptimas que crean un ambiente favorable para el desempeño del trabajador. Es así que, el trabajador labora en condiciones positivas que maximizan su desempeño y motivación e interés por alcanzar las metas laborales. Por el contrario, se evita que sea cosificado, ni reciba ningún tipo de maltrato respetándose sus derechos humanos y laborales. El modelo aborda la interacción entre trabajadores, jefes y otras personas que ayudan a aumentar el buen clima laboral en el marco del respeto y oportunidades de desarrollo personal originándose un ambiente amigable y de cooperación entre cada uno de los miembros que la conforman. (p. 24). Por otra parte, Fayol (citado por Mejía y Toro, 2015) manifestó que el trabajo y las funciones al interior de la organización sientan sus bases en la estructura cualidad que ayuda a incrementar la eficacia y eficiencia en las diferentes actividades que se realizan en la organización. (p. 22).

Por otra parte, Ramírez, Calderón y Castaño (2015) y Pérez y Guzmán

(2015) señalaron en cuanto al Modelo situacional o contingencial desde el campo educativo, que el modelo aborda la interacción del administrador con los empleados mediante el inicio de procesos de consulta, participación, consideración e importancia en el marco de las capacidades de autocontrol y autodirección. (p. 37). Por lo tanto, el propósito es poner en marcha mecanismos que conduzcan a un mejor ambiente laboral, lo que sugiere que se debe tomar en cuenta las necesidades laborales de los empleados en aras del buen funcionamiento de la organización. En base a lo planteado, el modelo asienta sus bases en los componentes variedad, autonomía, identificación y retroalimentación con lo que se busca mayor satisfacción con la tarea y, en consecuentemente mayor productividad originándose un ambiente estable, de crecimiento profesional en la organización.

En vista de lo anterior, Chiavenato (2009) mostró 6 procesos fundamentales que sustentan a la variable de investigación. Dimensión 1: Admisión de personas. Según Chiavenato (2009) representa para la organización un factor importante para el desarrollo y crecimiento de la organización, la selección del personal idóneo que reúna los requisitos con la debida preparación debe ser suficiente para que el personal alcance un puesto y un cargo que logre las expectativas y requisitos del empleador. (p. 23). Por lo tanto, la identificación y el reclutamiento obedece a las necesidades y características de la organización. Es así que, el potencial del trabajador da lugar a condiciones de competitividad en igual condiciones entre los miembros que componen el equipo de trabajo, que en suma otorgará un nítido desempeño y una disposición armónica y organizada en favor de la organización.

Dimensión 2: Aplicación de personas. Según Chiavenato (2009) este factor consiste en el cumplimiento de funciones que caracterizan el trabajo del trabajador. Es por ello que, el comportamiento y la actividad laboral que realiza el empleado debe desarrollarse en función al puesto que ocupa en la organización. (p. 23). Dimensión 3: Compensación de personas. Según Chiavenato (2009) este factor implica premiar el trabajo y rendimiento del trabajador. Esta forma de compensación busca motivar y premiar el esfuerzo realizado en la organización. (p. 23). La compensación puede darse de distintas formas, entre ellas se encuentran: el aumento del salario, el reconocimiento

social, la entrega de algún estímulo en forma de bono o premio destacando el deseo de conseguir mayor bienestar, productividad y sobre todo un mejor beneficio para la organización. Por lo tanto, se premia el desempeño del trabajador para conseguir trabajadores más felices, productivos y leales. Dimensión 4: Desarrollo de personas. Según Chiavenato (2009) este factor busca el progreso, desarrollo y crecimiento de la organización haciéndola más productiva, más competente, lo que conlleva al crecimiento profesional del trabajador haciéndolo más eficiente, capaz y preparado para cumplir con los objetivos y metas de la organización. (p. 23).

Dimensión 5: Mantenimiento de las personas. Según Chiavenato (2009) este factor está dirigido a cuidar y mantener al personal de alto impacto en la empresa. Es por ello que, la estrategia en este aspecto se dirige a mantener al trabajador como parte esencial de la organización fidelizándolo a fin de seguir contando con su colaboración y lealtad en la organización. (p. 23). Dimensión 6: Evaluación de personas, este factor considera la evaluación del personal como estrategia continua de calidad, evaluando y sometiendo al personal cada cierto tiempo a los estándares y requisitos de la organización.

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque

Es un estudio cuantitativo, que sigue un proceso deductivo basado en el análisis secuencial de los datos realizándose evaluaciones numéricas para probar las hipótesis planteadas en el estudio. Fidias (2016) indicó que las investigaciones de enfoque cuantitativo desarrollan apreciaciones numéricas a fin de medir las variables de estudio. (p. 36).

Método

Se hizo uso del método hipotético deductivo para el presente análisis de estudio. Ackerman (2013) señaló que el método hipotético deductivo formula premisas para lograr conclusiones, que luego serán susceptibles de generalizaciones. (p. 56)

Tipo

La investigación es de tipo básica. Palomino, et al. (2017) mostró en sus argumentos que los estudios de este tipo, argumentan sus posturas y respaldan sus axiomas en el análisis de teorías, y enfoques que difieren de la solución práctica del estudio. (p. 45).

Diseño

Para el desarrollo del estudio se efectuó un análisis de diseño no experimental. Por otra parte, se tomó en cuenta un análisis transaccional en el estudio. Baena (2014) al respecto manifestó que los diseños no experimentales basan sus argumentos y tesis en la observación de las variables a medir. Por lo que no se requiere de intervención alguna. (p. 135)

El diseño pertenece al siguiente modelo:

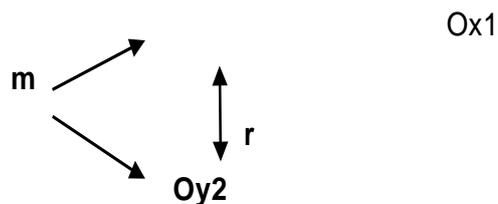


Figura 1: Diseño correlacional

M: Docentes.

Ox: Liderazgo transformacional.

Oy: Gestión del talento humano.

El estudio trazó un nivel correlacional asociando las variables liderazgo transformacional y gestión del talento humano. Palomino, et al. (2017) señalaron que “las investigaciones de correlación vinculan las variables para su control y medida” (p. 56)

3.2 Operacionalización de variables

Definición conceptual: liderazgo transformacional.

Bass (1992) señaló que el liderazgo transformacional utiliza estrategias para cambiar la motivación de los trabajadores, el efecto positivo, por tanto, implica un

desarrollo positivo y un elevado compromiso entre el grupo y la organización.

Definición operacional

El liderazgo transformacional se compone de las dimensiones: liderazgo carismático, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual evaluadas en un cuestionario de escala ordinal considerando los niveles alto, medio y bajo.

Definición conceptual: gestión del talento humano.

Chiavenato (2009) define el concepto como aquellas políticas que buscan la mejora en la dirección de altos puestos gerenciales a fin de generar eficiencia en la producción.

Definición operacional

La gestión del talento humano se compone de las dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y evaluación de personas estimadas en un cuestionario de escala ordinal considerando los niveles alto, medio y bajo.

Tabla 1**Operacionalización de la variable liderazgo transformacional**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Liderazgo carismático	1. Admiración	1,2	Ordinal	Alto [118-160] Medio [75-117] Bajo [32-74]
	2. Confianza	3		
	3. Guía laboral	4		
	4. Priorización de beneficios	5,6		
	5. Ética y moralidad	7,8		
Motivación inspiradora	6. Entusiasmo.	9		
	7. Optimismo	10		
	8. Visión de metas	11,12		
	9. Logros y propósitos	13,14		
	10. Inspiración	15 16		
Estimulación intelectual	11. Creatividad e innovación	17		
	12. Críticas y cuestionamientos	18,19		
	13. Cambio de paradigmas	20		
	14. Solución de problemas	21,22 23,24		
	15. Potenciación a seguidores	25		
Consideración individual	16. Formación del talento humano	26		
	17. Sensibilización	27,28		
	18. Tratamiento individuo y personalizado	29,30		
	19. Creación de oportunidades de desarrollo	31 32		

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Admisión de personas	1. Perfil laboral	1	Ordinal	Alto
	2. Diseño del lugar de trabajo	2 3,4,5		[133-180]
	3. Elección del personal	6		Medio
	4. Análisis psicológico			[84-132]
	5. Distribución de cargos y funciones			Bajo
	6. Remuneración.			[36-83]
Aplicación de personas	7. Compromiso y disponibilidad.	7 8		
	8. Desarrollo en el puesto de trabajo	9 10		
	9. Normatividad	11		
	10. Felicitaciones	12		
	11. Promociones			
	12. Servicios sociales			
Compensación de personas	13. Felicitaciones y logros	13,14,15		
	14. Promoción de logros	16		
	15. Servicios sociales	17 19 20		
Desarrollo de personas	16. Capacitación continua	21		
		22		
		23		
		24		
Mantenimiento de personas	17. Satisfacción en el trabajo	25 26		
	18. Ambiente de competitividad	27 28		
	19. Tratamiento igual	29		
	20. Respeto, cooperación y buen trato	30		
	21. Manejo de conflictos			
Evaluación de personas	22. Horarios del personal	31,32		
	23. Monitoreo y acompañamiento	33,34 35,36		
	24. Evaluación			

3.3 Población, muestra y muestreo

Se conformó la población por 95 docentes pertenecientes a la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui ubicado en la urbanización Santa Luzmila, Comas. Fidias (2016) señaló que la población es el total de elementos que tienen las mismas características. (p. 23).

Muestra

La muestra se conformó por 82 docentes pertenecientes a la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui ubicada en la urbanización Santa Luzmila distrito de Comas. Fidias (2016) señaló que la muestra es una parte de la población. (p. 24).

Criterios de inclusión

Docentes contratados y nombrados de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui. Docentes de ambos sexos de los niveles inicial, primaria y secundaria.

Criterio de exclusión

Docentes sustitutos de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui.

Muestreo

El muestreo de estudio fue de tipo intencional. Fidias (2016) señaló que las muestras no probabilísticas basan sus criterios en la intencionalidad del investigador, por lo tanto, no requirió de mecanismos de probabilidad para la selección de la muestra. (p. 24).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnica

La razón en este aspecto metodológico obedece a la técnica utilizada de la encuesta, la misma que fue manejada en el trabajo de campo para el recojo de información de forma detallada sobre las variables y sus dimensiones a estimar. Palomino, et al (2017) señalaron que la técnica de la encuesta permite recoger información de las variables a medir en forma objetiva y rigurosa. (p. 22).

3.4.2 Instrumento

Se concluye en este aspecto que el instrumento utilizado para cada una de las variables fue un cuestionario. Es a partir del instrumento que se atiende a los tópicos del estudio recogiendo y procesando información identificado las características y rasgos de las variables liderazgo transformacional y gestión del talento humano. Palomino, et al (2017) señaló que el instrumento es una herramienta de medición de las variables a estimar. (p. 34).

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre: cuestionario liderazgo transformacional.

Propósito: acopiar datos de la variable.

Autor(es): Navarro, D. adaptado por Panebra Mesahuaman Gloria María.

Informantes: docentes.

Administración: individual.

Escala: ordinal.

Duración de la aplicación: 30 minutos.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre: cuestionario gestión del talento humano.

Propósito: acopiar datos de la variable.

Autor(es): Navarro, D. adaptado por Panebra Mesahuaman Gloria María.

Informantes: docentes.

Administración: individual.

Escala: ordinal.

Duración de la aplicación: 25 minutos.

3.4.3 Validez

Tal como remite la información bibliográfica la validez tiene como fin que el instrumento mida lo que pretende medir. En tal sentido, se realizó una prueba piloto a un grupo de 20 docentes con características similares a la población, determinándose según la técnica de juicio de expertos que ambos instrumentos tienen suficiencia y son aplicables.

Tabla 3**Cuadro de validación por expertos**

Nº	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Evaluación del instrumento
1	Dr. José Luis Aguilar Sáenz	Si	Si	Si	Tiene suficiencia
2	Dr. Hugo Javier Allccaco Cortez	Si	Si	Si	Tiene suficiencia
3	Dr. Alejandro Abrigo Domínguez	Si	Si	Si	Tiene suficiencia

3.4.4 Confiabilidad

Valderrama (2015) determinó que la confiabilidad desarrolla el sustento aplicativo de las variables a medir. Par ello, se produce un análisis de los efectos estables y vinculante aplicados al instrumento, habiéndose aplicado a un número de veces distintas al mismo objeto de estudio. (p. 198).

Tabla 4**Confiabilidad de los instrumentos**

Instrumento aplicado	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Liderazgo transformacional.	0,830	32
Gestión del talento humano	0,890	36

3.5 Procedimiento

- Para efecto investigativos se solicitó el permiso correspondiente a la autoridad educativa de la I.E.
- Con los correos pertinentes de los participantes se solicitó por el medio virtual el apoyo con el llenado de los cuestionarios.
- Se coordinó los días de entre de los instrumentos por la Vía online.
- Luego se procedió a tabular la información a una base de datos Excel, para su posterior análisis estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva para describir las características y particularidades de las variables liderazgo transformacional y gestión del talento humano, en tal aspecto se presentaron los resultados en tablas de frecuencia porcentuales y figuras para los fines investigativos propuestos. Llinás y Rojas (2015) sostuvieron que la estadística descriptiva presenta técnicas para recoger, mostrar, analizar e interpretar datos de acuerdo a los objetivos trazados. (p. 10). En cuanto a la estadística inferencial se hizo uso de la prueba estadística de Spearman, detallándose su uso a razones determinadas por la escala ordinal. Llinás y Rojas (2015) señaló en cuanto a la estadística inferencial que la contrastación de hipótesis establece asociación entre variables, eligiéndose el coeficiente de correlación de Spearman eficientemente para datos ordinales apoyándose en el programa estadístico SPSS V24. (p.13).

3.7 Aspectos éticos

Par llevar a cabo el estudio se obtuvo información verdadera y confiable cumpliendo con los códigos de ética profesional. Igualmente se siguieron procedimientos de citado con la debida y correcta forma de presentación. También se consideró que el estudio respeta el anonimato de los encuestados con altos índices de idoneidad investigativa. Al respecto Barchifontaine y Trindade (2019) revelaron que la información que sigue al análisis estadístico presenta información relevante con capacidad de mostrar las inferencias necesarias para concluir la investigación. (p. 31).

III. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

Niveles del liderazgo transformacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	13,41%
Medio	30	36,59%
Alto	41	50,00%
Total	82	100,00%

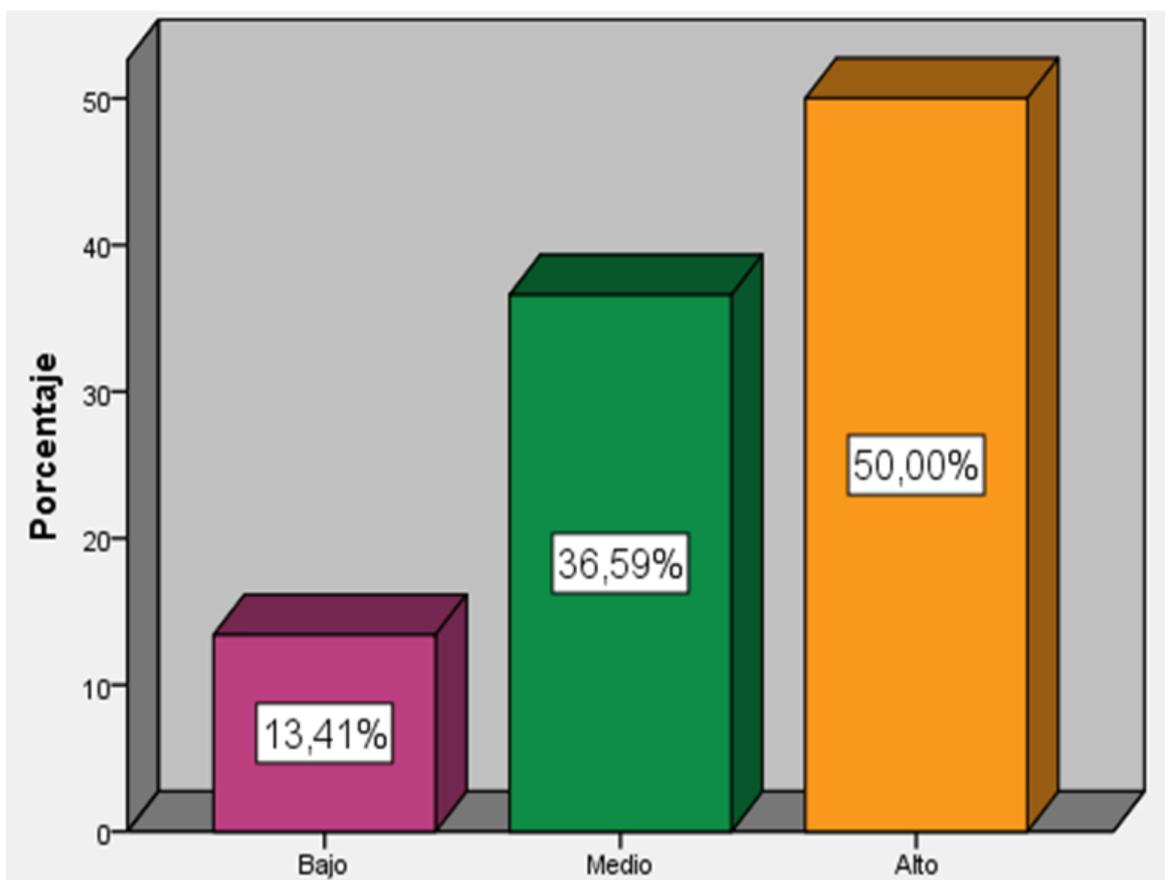


Figura 2. Niveles de liderazgo transformacional

El análisis estadístico de la variable liderazgo transformacional, los docentes perciben que se encuentra en un nivel alto 50% en un nivel medio 36,59% y en un nivel bajo 13,41%.

Tabla 6

Niveles de gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,66%
Medio	30	36,59%
Alto	49	59,76%
Total	82	100,00%

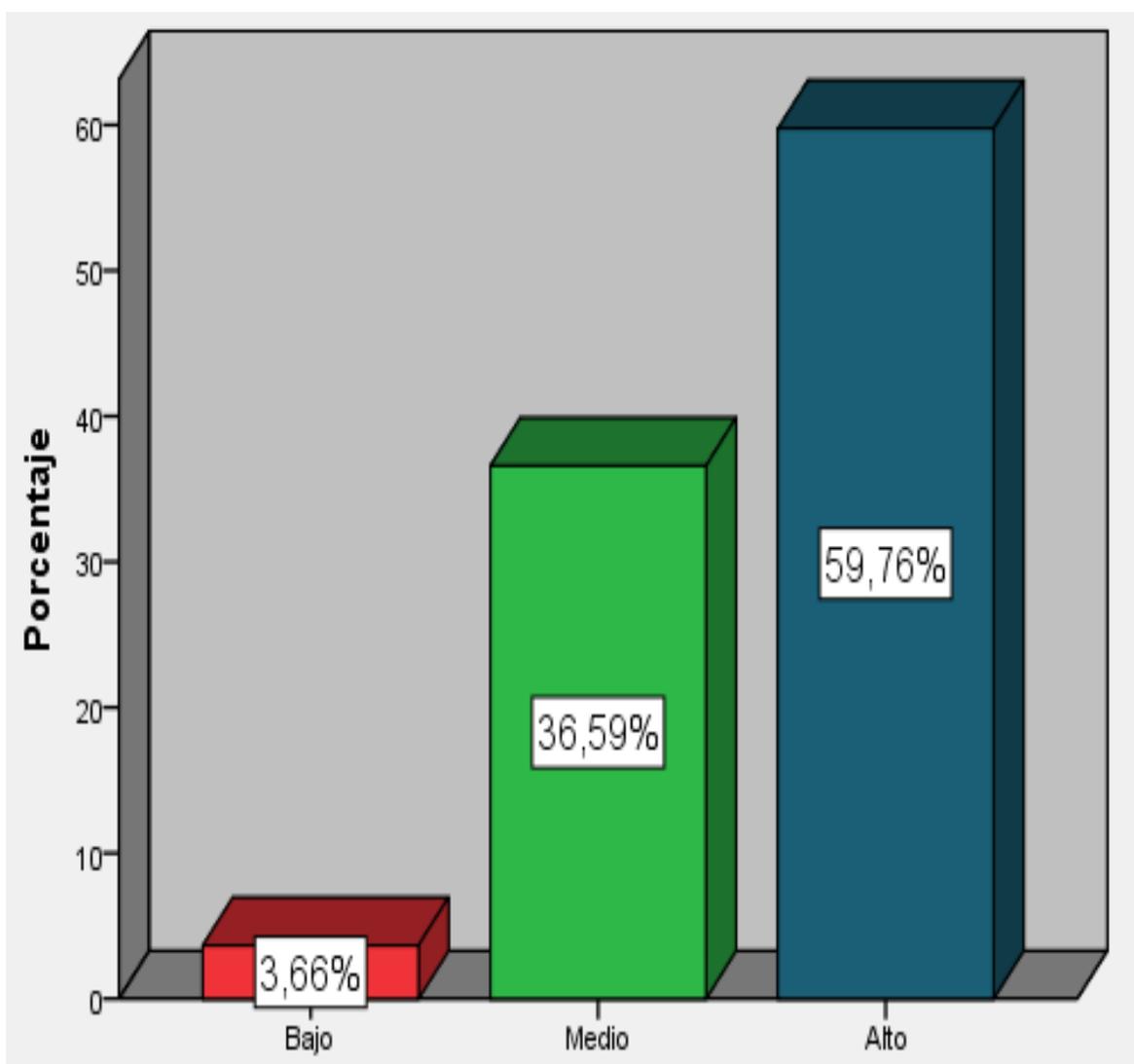


Figura 3. Niveles de gestión del talento humano

El análisis estadístico de la variable gestión del talento humano, los docentes perciben que se encuentra en un nivel alto 59,76% en un nivel medio 36,59% y en un nivel bajo 3,66%.

Tabla 7

Niveles de admisión de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	14,63%
Medio	25	30,49%
Alto	45	54,88%
Total	82	100,00%

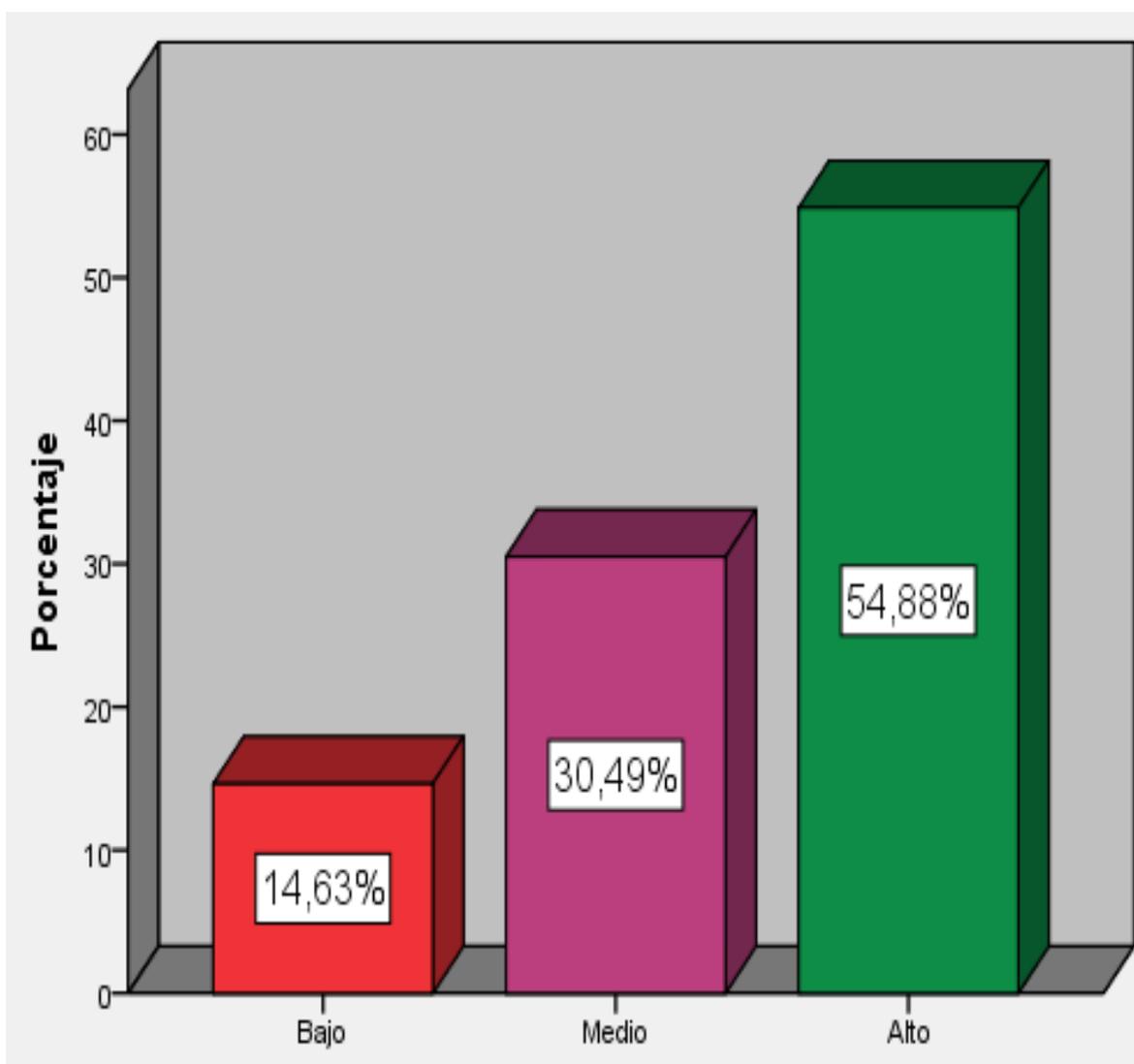


Figura 4. Niveles de admisión de personas.

El análisis estadístico de la variable admisión de personas, los docentes perciben que se encuentra en un nivel alto 54,88% en un nivel medio 30,49% y en un nivel bajo 14,63%.

Tabla 8

Niveles de la aplicación de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	15,85%
Regular	31	37,80%
Muy bueno	38	46,34%
Total	82	100,00%

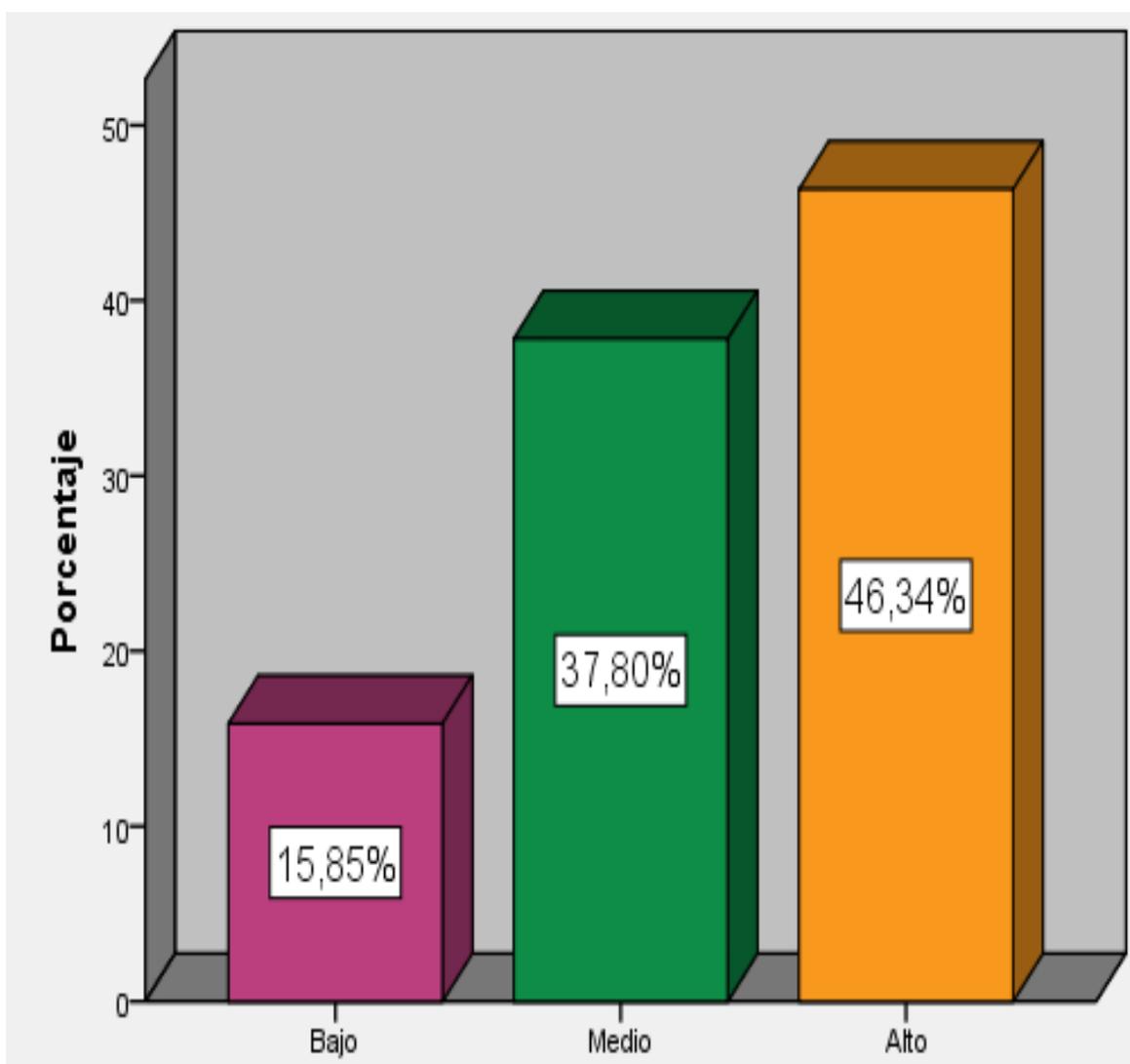


Figura 5. Niveles de aplicación de personas.

El análisis estadístico de la variable aplicación de personas, los docentes perciben que se encuentra en un nivel alto 46,34% en un nivel medio 37,80% y en un nivel bajo 15,85%.

Tabla 9

Niveles de compensación de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	15,85%
Medio	32	39,02%
Alto	37	45,13%
Total	82	100,00%

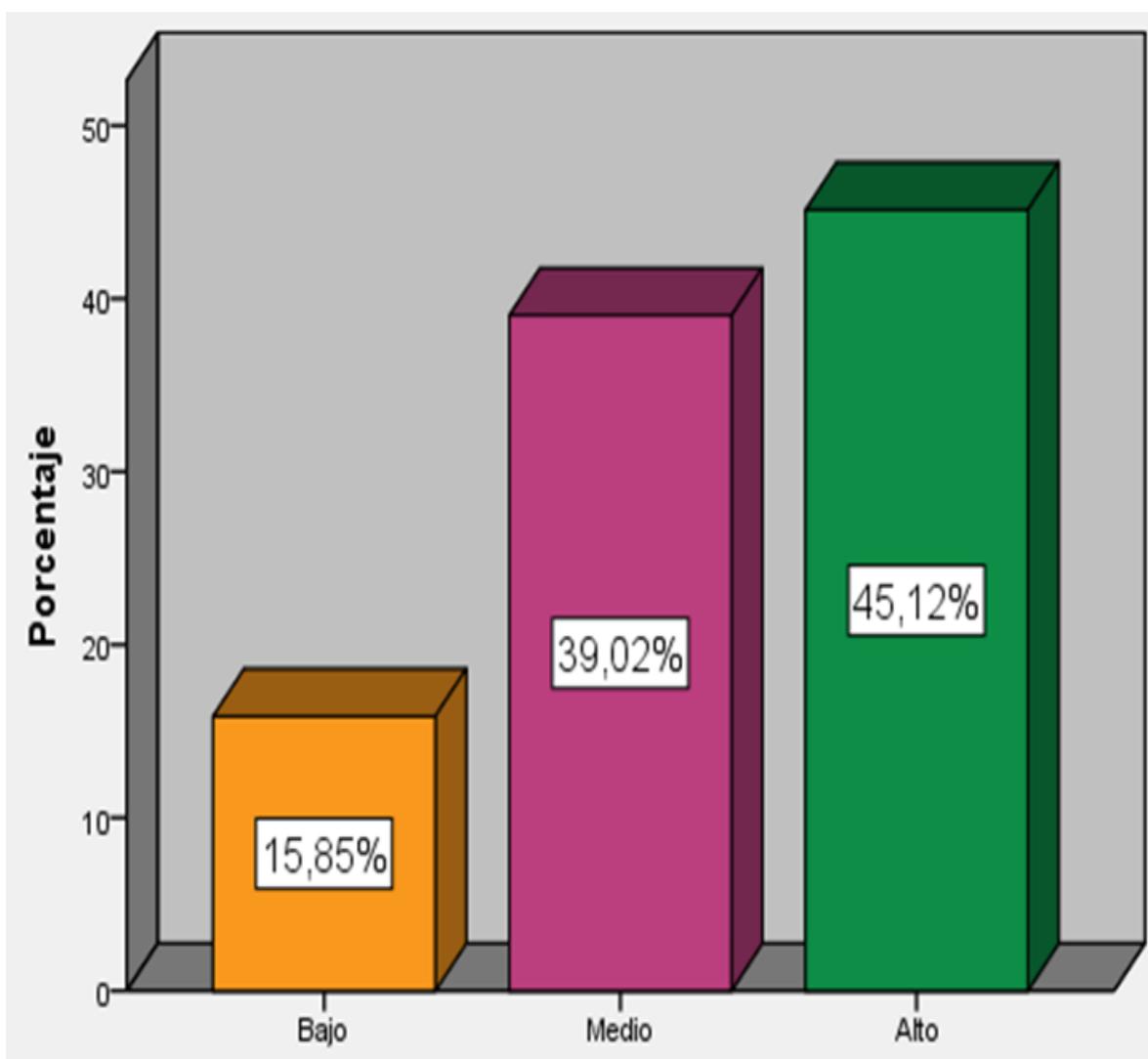


Figura 6. Niveles de compensación de personas.

El análisis estadístico de la variable compensación de personas, los docentes perciben que se encuentra en un nivel alto 45,12% en un nivel medio 39,02% y en un nivel bajo 15,85%.

Tabla 10

Niveles de desarrollo de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	15,85%
Medio	31	37,80%
Alto	38	46,35%
Total	82	100,00%

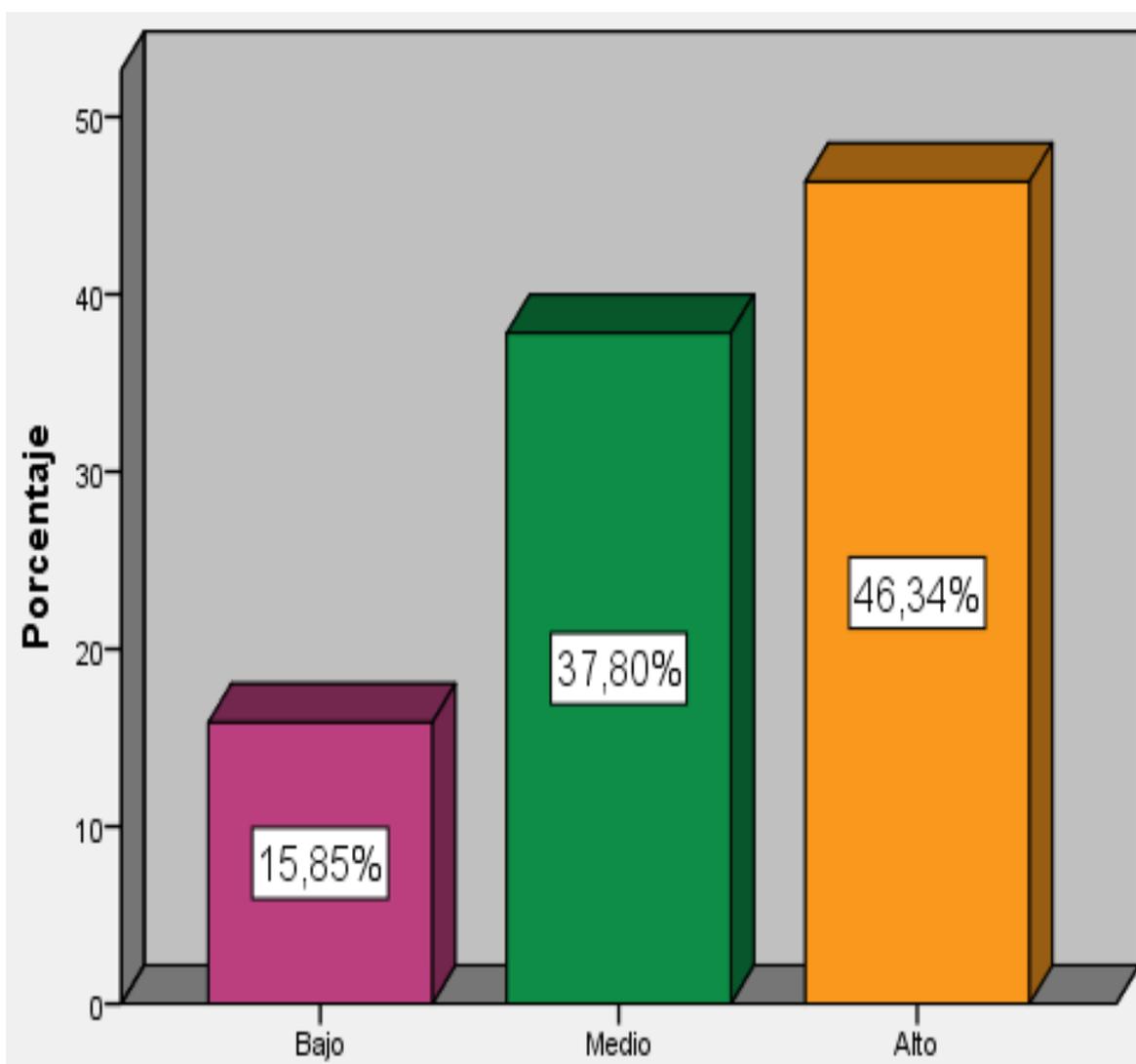


Figura 7. Niveles de desarrollo de personas.

El análisis estadístico de la variable desarrollo de personas, los docentes perciben que se encuentra en un nivel alto 46,34% en un nivel medio 37,80% y en un nivel bajo 15,85%.

Tabla 11

Niveles de mantenimiento de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	19,50%
Medio	34	41,50%
Alto	32	39,00%
Total	82	100,00%

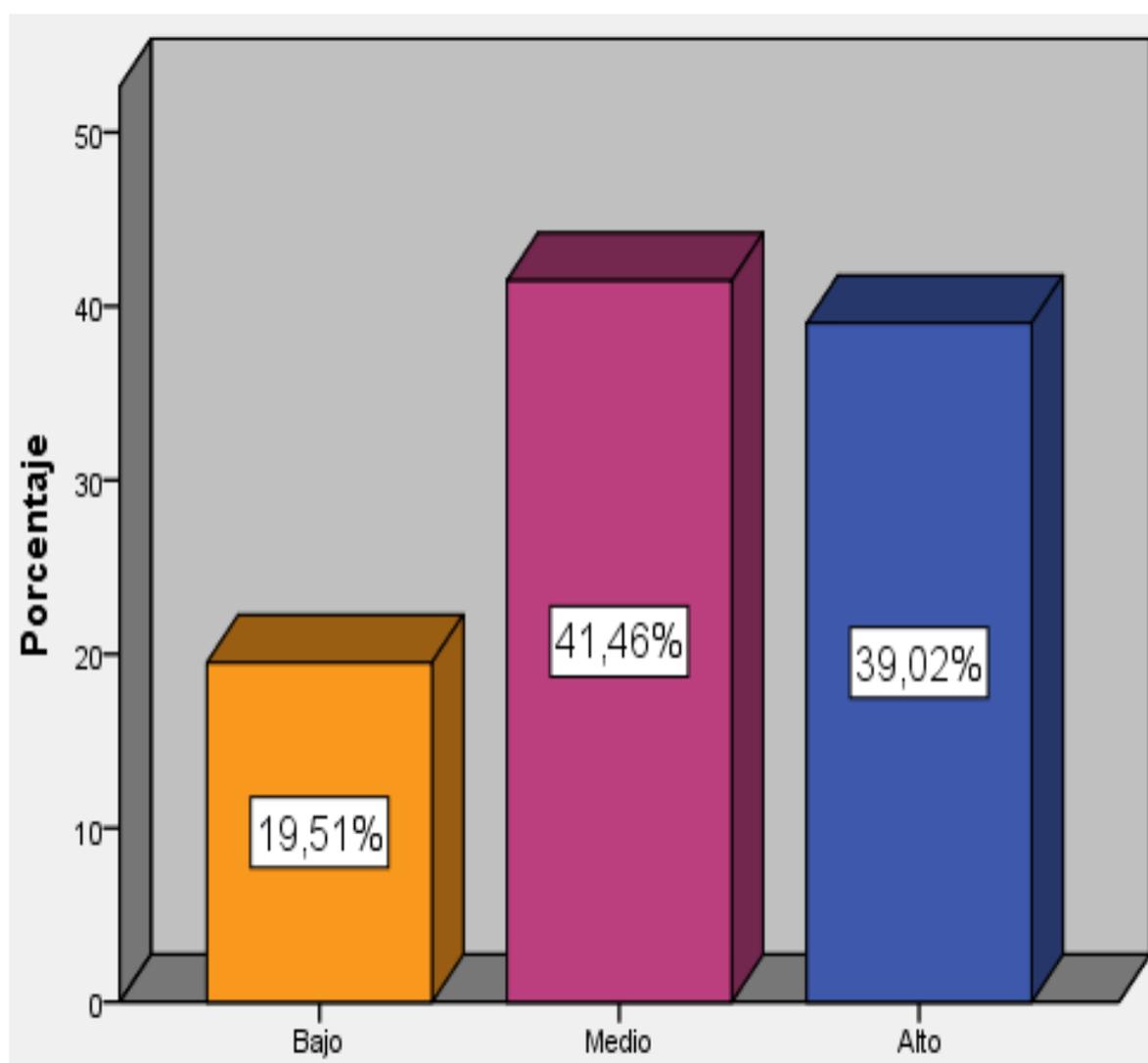


Figura 8. Niveles de mantenimiento de personas.

El análisis estadístico de la variable mantenimiento de personas, los docentes perciben que se encuentra en un nivel medio 41,46% en un nivel alto 39,02% y en un nivel bajo 19,51%.

Tabla 12

Niveles de evaluación de personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	19,50%
Medio	23	41,50%
Alto	42	39,00%
Total	82	100,00%

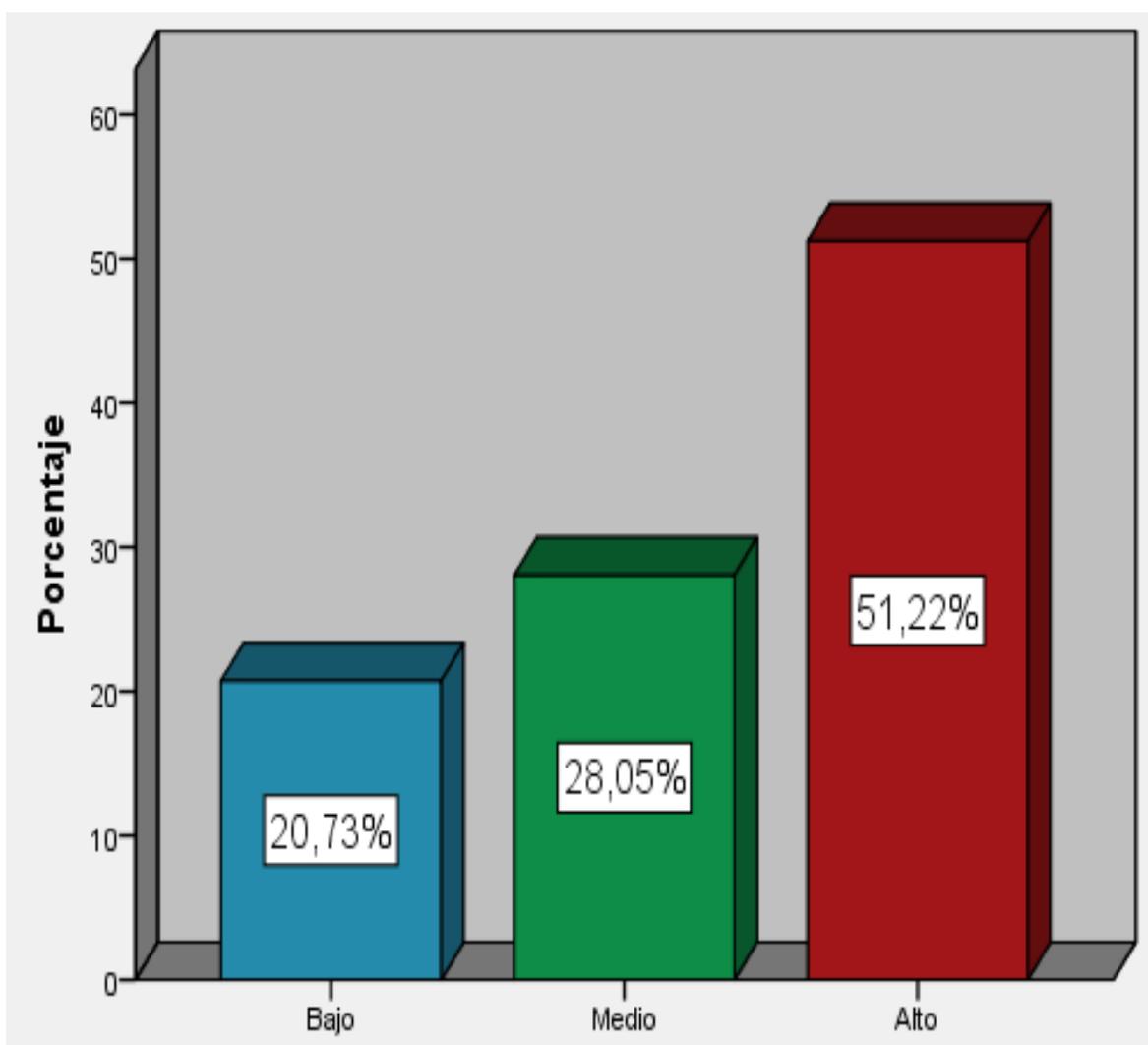


Figura 9. Niveles de evaluación de personas.

El análisis estadístico de la variable evaluación de personas, los docentes perciben que se encuentra en un nivel alto 51,22% en un nivel medio 28,05% y en un nivel bajo 20,73%.

Tabla 13

Datos agrupados entre liderazgo transformacional y gestión del talento humano

		Gestión del talento humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo transformacional	Bajo	3	8	0	11
		3,7%	9,8%	0,0%	13,4%
	Medio	0	21	9	30
		0,0%	25,6%	11,0%	36,6%
	Alto	0	1	40	41
		0,0%	1,2%	48,8%	50,0%
Total		3	30	49	82
		3,7%	36,6%	59,8%	100,0%

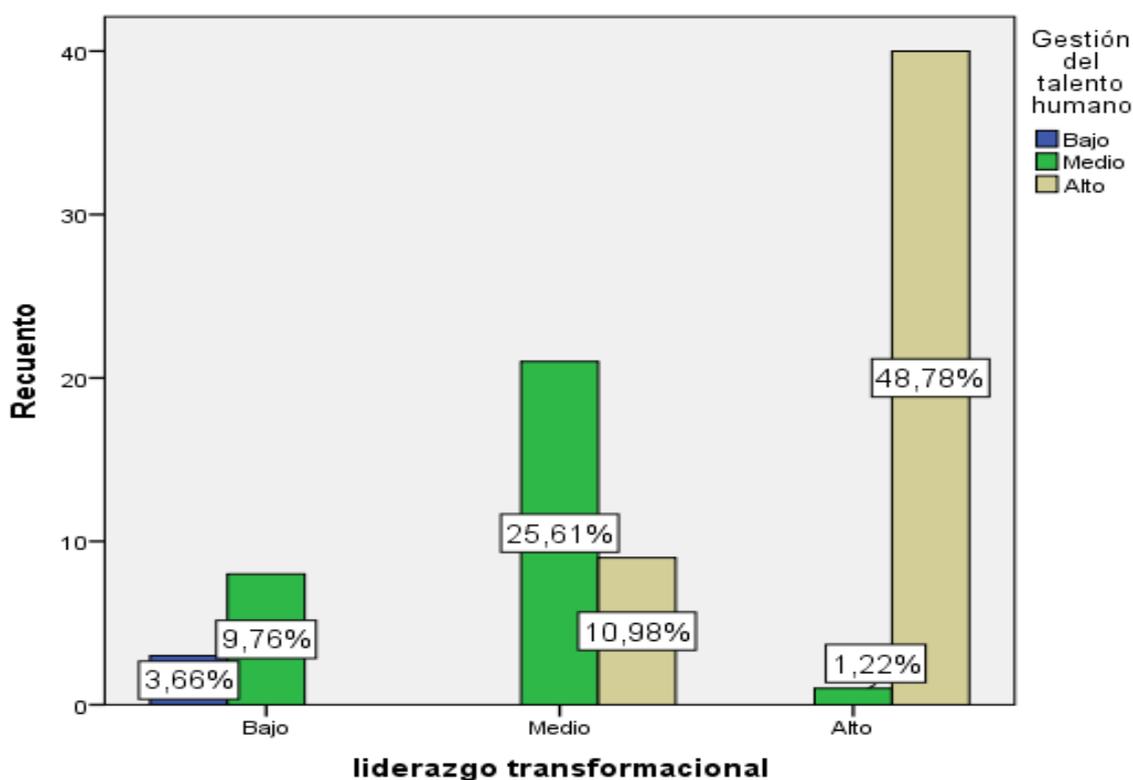


Figura 10. Datos agrupados entre liderazgo transformacional y gestión del talento humano.

Según el análisis el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se encuentran en un nivel medio y bajo 9,8% el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se encuentran en un nivel medio 25,6% y el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se encuentran en un nivel alto 48,8%

4.2 Prueba de hipótesis

Prueba de Normalidad

Tabla 14

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

	Est.	Df	Sig.
Liderazgo transformacional	0,314	82	0,000
Liderazgo carismático	0,313	82	0,000
Motivación inspiradora	0,313	82	0,000
Estimulación intelectual	0,312	82	0,000
Consideración individual	0,314	82	0,000
Gestión del talento humano	0,378	82	0,000
Admisión de personas.	0,377	82	0,000
Aplicación de personas	0,376	82	0,000
Compensación de personas	0,376	82	0,000
Desarrollo de personas	0,378	82	0,000
Mantenimiento de personas	0,377	82	0,000
Evaluación de personas	0,378	82	0,000

En el análisis de la prueba de normalidad, según la tabla 14, las dos variables fueron analizadas con una proyección mayor a 30 unidades muestrales; por consiguiente, se manejó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov. En el análisis estadístico se alcanzó un valor de significancia = 0,000. Por tanto, se concluyó que se debe utilizar la prueba no paramétrica de Spearman, en razón de que los datos presentaron una distribución diferente a lo normal.

Hipótesis General

Tabla 15

Prueba de hipótesis general

			Liderazgo transformacional	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		P	.	,000
		N	82	82

La prueba estadística determinó un valor de significancia de $p=0,00$ siendo $p < 0,05$ estableciéndose una relación significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Se concluye que: El liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se relacionan significativamente en los docentes; siendo la relación alta entre variables de acuerdo a valor de Rho de Spearman = 0,805.

Pruebas de hipótesis específicas

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 1

			Liderazgo transformacional	Admisión de personas
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		P	.	,000
		N	82	82

La prueba estadística determinó un valor de significancia de $p=0,00$ siendo $p < 0,05$ estableciéndose una relación significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Se concluye que: El liderazgo transformacional y la admisión de personas se relacionan significativamente en los docentes; siendo la relación moderada entre variables de acuerdo a valor de Rho de Spearman = 0,645.

Tabla 17***Prueba de hipótesis específica 2***

	Liderazgo transformacional		Liderazgo transformacional	Aplicación de personas
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		P	.	,000
		N	82	87

La prueba estadística determinó un valor de significancia de $p=0,00$ siendo $p < 0,05$ estableciéndose una relación significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Se concluye que: El liderazgo transformacional y la aplicación de personas se relacionan significativamente en los docentes; siendo la relación alta entre variables de acuerdo a valor de Rho de Spearman = 0,801.

Hipótesis específica 3

Tabla 18***Prueba de hipótesis específica 3***

	Liderazgo transformacional		Liderazgo transformacional	Compensación de personas
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,754**
		P	.	,000
		N	82	87

La prueba estadística determinó un valor de significancia de $p=0,00$ siendo $p < 0,05$ estableciéndose una relación significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Se concluye que: El liderazgo transformacional y la compensación de personas se relacionan significativamente los docentes; siendo la relación alta entre variables de acuerdo a valor de Rho de Spearman = 0,754.

Tabla 19***Prueba de hipótesis específica 4***

		Liderazgo transformacional	Desarrollo de personas
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	,801**
	Coeficiente de correlación		
	P	.	,000
	N	82	87

La prueba estadística determinó un valor de significancia de $p=0,00$ siendo $p < 0,05$ estableciéndose una relación significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Se concluye que: El liderazgo transformacional y el desarrollo de personas se relacionan significativamente los docentes; siendo la relación alta entre variables de acuerdo a valor de Rho de Spearman = 0,801.

Hipótesis específica 5

Tabla 20***Prueba de hipótesis específica 5***

		Liderazgo transformacional	Mantenimiento de personas
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1,000	,860**
	Coeficiente de correlación		
	P	.	,000
	N	82	87

La prueba estadística determinó un valor de significancia de $p=0,00$ siendo $p < 0,05$ estableciéndose una relación significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Se concluye que: El liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas se relacionan significativamente los docentes; siendo la relación alta entre variables de acuerdo a valor de Rho de Spearman = 0,860.

Tabla 21***Prueba de hipótesis específica 6***

	Liderazgo transformacional	Coficiente de correlación	Liderazgo transformacional	Evaluación de personas
Rho de Spearman			1,000	,842**
		P	.	,000
		N	82	87

La prueba estadística determinó un valor de significancia de $p=0,00$ siendo $p < 0,05$ estableciéndose una relación significativa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna. Se concluye que: El liderazgo transformacional y la evaluación de personas se relacionan significativamente los docentes; siendo la relación alta entre variables de acuerdo a valor de Rho de Spearman = 0,842.

IV. DISCUSIÓN

El liderazgo transformacional busca el desarrollo y crecimiento sostenido en una organización. En este precepto, este tipo de liderazgo orienta las acciones a fin de estimular la conciencia de los docentes para convertirse en trabajadores productivos, hábiles y competentes aceptando y comprometiéndose con los objetivos educativos del país. Es así, que el líder desarrolla diferentes patrones de dirección enfocados en motivar a las personas a su alrededor, centrándose en un proceso de cambio positivo que ayude a transformar las actitudes y comportamientos de forma armoniosa, lo que deriva en una motivación y rendimiento efectivo valorándose al personal que labora en la institución educativa. Es así que el planteamiento de Bass (1999) argumenta que el líder transformacional representa la capacidad de ejercer influencia positiva en el colectivo de las personas, priorizando los intereses de los demás ante que los suyos propios, revelando con constancia su interés de aportar en la organización mediante una motivación inspiradora. (p. 23).

Por otra forma, Rojas, Vivas, Mota y Quiñonez (2020) y Riquelme, Pedraja, y Vega (2020) comentaron sobre el liderazgo transformacional en la perspectiva humanista consideró que el trabajo pedagógico debe alcanzar un liderazgo que ayude a los estudiantes a comprender sus propias vivencias y las razones de aprender para lograr el éxito personal y social. (p. 34). En este sentido, el líder transformacional forma en valores a los estudiantes cuya finalidad es motivarlos y también motivar al personal del cual forma parte valorando la organización en cada uno de los procesos de transformación, lo cual hace repensarse y rehacerse los comportamientos en unan línea de comunicación horizontal que conlleva a la modificación de toda organización. Burns (citado por Bedoya 2015) también define el concepto como los líderes que avanzan motivándose unos a otros transformando la vida de las personas para alcanzar cambios significativos en las organizaciones. (p. 33).

Es así que, el liderazgo transformacional inspira a los miembros de las organizaciones promoviendo una actitud emprendedora, crítica y competitivas convirtiéndolos en personas más eficientes comprometidas con el cumplimiento de metas en el menor tiempo posible. Lo señalado comulga con el planteamiento de Conteras y Barboza (2013) y Acosta y Ponce (2019) afirmando que el líder transformacional utiliza estrategias que incentivan a la cooperación, al entusiasmo, y a transformar positivamente la forma de pensar de las personas. Establecidas estas consideraciones, los resultados señalaron que el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,805$). Por lo tanto, este argumento encuentra apoyo en lo citado por Lerma (2007) considerando que el liderazgo transformacional influye en la visión y relación de las personas comprometiéndose a lograr las metas trazadas en el marco del interés colectivo.

Así, el líder transformacional en la práctica docente es capaz de influenciar en el colectivo contribuyendo a través de su desempeño en la estimulación y motivación que la organización necesita. Es por ello, que su participación es clave para propiciar un trabajo consensuado y de mayor productividad en beneficio de la

colectividad. En esta dirección de ideas, los resultados exponen que el liderazgo transformacional y la admisión de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación moderada entre variables. ($r=0,645$). De igual forma, el liderazgo transformacional y la aplicación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación moderada entre variables. ($r=0,801$). El liderazgo transformacional y la compensación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,754$). El liderazgo transformacional y el desarrollo de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,801$). El liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,860$).

Las diversas asociaciones mostradas líneas arriba muestran las características personales del líder transformacional, desde este punto de vista el líder transformador enfoca su esfuerzo en lograr un significativo aprendizaje en la escuela, por tanto, su formación le permite comunicarse de forma estratégica dirigiendo sus acciones mediante una dinámica productiva ejercida en el marco de un proceso transformativo que atienda las necesidades de crecimiento personal, es decir, que estimule tanto el desarrollo de cada individuo, como del colectivo organizacional. De esta manera, se reconoce en palabras de Díaz, Andrade y Ramírez (2019) y Rojero, Gómez y Quintero (2019) que el liderazgo transformacional tiene el potencial de transformar el pensamiento del trabajador y del equipo guiando a cada uno de sus miembros hacia un desempeño superior y de alto rendimiento de la organización. (p. 23). Por lo tanto, el líder transformador en la escuela es capaz de influenciar de forma positiva en los otros maestros manteniendo bien claro los objetivos y metas en aras de un fin común.

Coincidiendo con lo anterior, se encontró similitud en lo expuesto por Torres (2019) concluyendo que la práctica de liderazgo fomenta actitudes de confianza y compromiso en el centro de trabajo dentro de la organización. Por tanto, el resultado de sus acciones apunta a la satisfacción, el esfuerzo extra y la efectividad, lo que consigue que otros docentes se sientan satisfechos con el equipo de trabajo. Por otro lado, genera un clima positivo para el buen desarrollo de las actividades escolares comprometiendo al trabajador e influenciando al originar un sentido de agrado con el trabajo y con las metas escolares. Ello destaca que el líder tenga la capacidad de esforzarse por alcanzar los mejores resultados, mostrando una actitud valorativa hacia sí mismo y hacia los demás. Esto se confirma en lo encontrado por Romo (2017) concluyendo que el liderazgo transformacional tiene la capacidad de influenciar en el recurso humano, además de considerar que este liderazgo es una cualidad que fomenta la inspiración y la motivación en los docentes de diversas instituciones educativas.

De otra parte, el liderazgo transformacional ayuda a promover un cambio en los comportamientos y prácticas en el ambiente de trabajo, lo que resulta gratificante el quehacer cotidiano de la enseñanza. Es así que, este liderazgo influye de manera significativa en los comportamientos y en los resultados, estableciéndose un grado de correspondencia entre el esfuerzo, los resultados y las exigencias laborales. De igual forma, Zapata, Demmler y Uribe (2018) encontró coherencia en lo citado anteriormente, al concluir que el liderazgo transformacional contribuye al desarrollo profesional y al crecimiento de la organización. En tal sentido, las relaciones de convivencia social consolidan las relaciones humanas reforzando los valores, principios y convicciones que profesan los integrantes de las diferentes organizaciones en cuestión. A su vez, Durán y Castañeda (2015) y Coca (2017) señalaron que el líder transformacional inspira en el equipo una visión compartida y un intercambio de roles de trabajo en forma coordinada y propositiva. Por lo tanto, se establece un vínculo muy cercano con su equipo de trabajo basado en la responsabilidad mutua y establece con indicadores de alto desempeño. Conforme a lo señalado, el modelo de liderazgo transformacional de Bass (1999) señaló que el liderazgo transformacional utiliza estrategias para cambiar la motivación de los trabajadores, el efecto positivo, por tanto, implica un desarrollo

positivo y un elevado compromiso entre el grupo y la organización. En esta perspectiva, el docente asume competencias del líder que le permita transformar los espacios escolares en el día a día para propiciar aprendizajes significativos, en sus estudiantes. Por otra parte, Chiavenato (2009) señaló que toda organización se conforma de personas, cuya estructura organizativa se encuentra acompañada de la visión y misión, por lo que este tipo de liderazgo incentivar el desarrollo humano, técnico y productivo del trabajador de manera coordinada entre la organización y las personas que la componen. En tal sentido, las organizaciones y las personas hacen suyas los objetivos y metas de la organización. En esa dirección, integra estructuras, estrategias y sistemas de trabajo aportando recursos humanos capacitados y motivados a ser partícipes de su propia realización, formando parte de las políticas, éticas y de comportamientos responsables en los diversos procesos de desarrollo y crecimiento organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,805$)

Segunda: Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y la admisión de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación moderada entre variables. ($r=0,645$)

Tercera: Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y la aplicación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación moderada entre variables. ($r=0,801$)

Cuarta: Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y la compensación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,754$)

Quinta: Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,801$)

Sexta: Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre variables. ($r=0,860$)

Séptima: Se ha demostrado que el liderazgo transformacional y la evaluación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas; siendo la relación alta entre

variables. ($r=0,842$)

VI. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda a las autoridades de las instituciones educativas mejorar el liderazgo transformacional de los docentes a través de la capacitación y el apoyo pedagógico del director, por consiguientes es necesario instar una actitud positiva y una predisposición que ayude a crear un clima agradable que fomente un desempeño del docente apreciándose sus cualidades y virtudes en el quehacer educativo.

Segunda: se recomienda a los docentes de las instituciones educativas buscar en la automotivación su principal fortaleza para desarrollar y crecer profesionalmente en la tarea de aumentar su productividad y así poder alcanzar objetivos profesionales asociados a comportamientos altamente responsables.

Tercera: se recomienda a los docentes de las instituciones educativas mayor entrenamiento en su capacidades y habilidades emocionales que ayuden a un mejor desenvolvimiento en el planteamiento de estrategias que privilegie el talento humano en las instituciones educativas.

Cuarta: se recomienda a los docentes de las instituciones educativas mayor confraternidad y el desarrollo de un trabajo en equipo cuyo propósito es brindar mayores oportunidades que favorezcan las experiencias y expectativas en el trabajo organizacional de la escuela.

Quinta: se recomienda a los docentes de las instituciones educativas mayor incentivo y apoyo psicopedagógico que impacte en un mejor desempeño y se consigan mejores resultados en el ejercicio ético de su deber.

Sexta: se recomienda a los directivos de las instituciones educativas fomentar mayores responsabilidades que ayuden a destacar la profesionalización en

el servicio educativo, lo que implica mantener al personal de acorde al perfil

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2016). *Metodología de la Investigación: Preguntas de Investigación, Metodos and Todo Menos Tesis*. México: UANL.
- Acosta,DyPonce,E. (2019). *Leadershipstyles in Higher*.España: Deusto.
- Education. Conrado*, 15(68), 175-179. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 17 de noviembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000300175&lng=es&tlng=es.
- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución Educativa Abelardo Gamarra de La Ciudad de Trujillo*.(Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Lima.
- Alvarado, M y Abad, M. (2004). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. EEE.UU. Palibrio.
- Aparicio, C, Sepúlveda. F, Valverde, X, Cárdenas, V, Contreras, G y Valenzuela, M. (2020). *Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela*. Páginas de Educación, 13(1), 19-41. Epub 01 de junio de2020.<https://dx.doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arandia y Portales (2015). *Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica*. *AD-minister*, (26),123-147.[fecha de Consulta 25 de Diciembre de 2020]. ISSN: 1692-0279. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3223/322339789006>
- Bass, B. M. (1999). *Current developments in transformational leadership: Research and applications*. *The Psychologist-Manager Journal*, 3(1), 5–21. <https://doi.org/10.1037/h0095852>

- Bedoya, A. (2015). *From Leadership Transformacional Prosocial Leadership: Evidences obtained in the direction of catalan health organizations.*
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Pearson: Colombia.
- Cardarelli, N y Lion, C. (2020). *Liderazgos que innovan con tic y transforman la escuela.* Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación, 1(15),111-119. Recuperado en 25 de diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S236233492020000100013&lng=es&tlng=es.
- Coca, L. (2017). *Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo: Efecto de prácticas seleccionadas de la administración de recursos humanos en las entidades de intermediación financiera de Cochabamba.* Revista Perspectivas, (40), 95-114. Recuperado en 25 de diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000200005&lng=es&tlng=es.
- Conteras, F y Barboza, D. (2013). *From Transactional Leadership to Transformational Leadership: Implications for Organizational Change.* Revista virtual Universidad Católica del Norte. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/download/433/886>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento.* Colombia: Ecoe.
- De la Cruz, P. (2017) *Liderazgo transformacional y el desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú.* Socialium revista científica de Ciencias Sociales. Recuperado de: DOI: <https://doi.org/10.31876/sl.v1i1.2>
- Díaz, S. (2013). *Lo humano en la Teoría de las Organizaciones.* Visión Gerencial, (1),45-57. [fecha de Consulta 25 de Diciembre de 2020]. ISSN: 1317-8822. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545895008>
- Díaz, C, Andrade, M y Ramírez, E. (2019). *Liderazgo Transformacional y*

Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. Información tecnológica, 30(5), 121-130. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>

Durán, G. y Castañeda, D. (2015). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. Acta Colombiana de Psicología, 18(1), 135-147. DOI: 10.14718/ACP.2015.18.1.13

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.

Chiude, C. (2016). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en docentes*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

Ferreira, V, Amestoy, Coelho, S, TadeuReis, G, Santana, N, Santos, I y Varanda, P. (2018). *Liderança transformacional naprática dos enfermeiros em um hospital universitário*. Acta Paulista de Enfermagem, 31(6), 644-650. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201800088>

Fidias, G. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Venezuela: Episteme.

Gaviria, C y Márquez, C. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Colombia: Colección perfiles.

González, O, González, O, Ríos, G y León, J. (2013). *Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario*. Telos, 15(3),355-371. [fecha de Consulta 17 de Octubre de 2020]. ISSN: 1317-0570.Disponible en:https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/993284240_05

Gutierrez, G y Vladimirovna, J. (2017). *Probabilidad y Estadística: Aplicaciones a la Ingeniería y Ciencias*. México: Grupo Editorial Patria.

- Hermosilla, D, Costa, C y Páez, D. (2016). *El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Perú: San Marcos.
- Lerma, H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. Colombia. Ecoe. Ediciones.
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo*. Colombia. Ediciones de la U.
- Mejía, C y Toro, I. (2015). *Aportes de la visión humanista al concepto de responsabilidad social, a partir de elementos de la teoría crítica*. *Espacios*. Vol. 36 (Nº 23). Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a15v36n23/15362304.html>
- Mendoza, R y Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XIV (1),118-134. [fecha de Consulta 16 de Octubre de 2020]. ISSN: 0121-6805. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90900107>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Oxford.
- Navarro, R. (2018). *Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha-2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Omar, A yUrteaga, F. (2016). *Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos*. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 33-47. <https://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.lcfl>

- Paolucci, N, Dórdio, S, Lourenço, R y Rebelo, T. (2018). *Transformational leadership and team effectiveness: the mediating role of affective team commitment*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 135-144. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a16>
- Pérez, A y Guzmán, M. (2015). *Los estudios organizacionales como programa de investigación*. *Cinta de moebio*, (53), 104-123. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2015000200001>
- Pérez, J, Jiménez, Gy Romo, G. (2017). *Characterization of the transformation leadership of the directives of institutions of higher education. Case study in a university in Antioquia (Colombia)*. *Entramado*, 13(1), 48-61. <https://dx.doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>.
- Perilla, L y Gómez, V. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Ramírez, A, Calderón, G y Castaño, A. (2015). *Enfoques administrativos presentes en establecimientos educativos: Un estudio empírico en instituciones colombianas de educación básica y media*. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(66), 911-940. Recuperado en 25 de diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000300010&lng=es&tlng=es.
- Riquelme, J, Pedraja, M y Vega, A. (2020). *Leadership and management in wicked problem solving. A literaturereview*. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Riveros, E. (2014). *La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia*. *Ajayu Órgano de Difusión Científica*

del Departamento de Psicología UCBSA, 12(2), 135-186. Recuperado en 25 de diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612014000200001&lng=es&tlng=es.

Rodríguez, M. (2005). *Relaciones humanas*. Colombia: Manual Moderno.

Rojas, O, Vivas, D, Mota, K y Quiñonez, Z. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

Rojero, R, Gómez, J y Quintero, M. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas*. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>

Roque, M y Arriaga, A. (2019). *El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal operativo en la Ciudad de México*. *Contaduría y administración*, 64(3), e109. Epub 13 de agosto de 2020. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1537>

Sardon Ari, Danitza Luisa. (2017). *Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias*. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>

Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación*. México: Ediciones Gamma.

Tobón, S y Parra, H. (2016). *La Gestión Del Talento Humano en Latinoamérica: Análisis de Algunas Experiencias*. Colombia: KreasearchCorporation.

Torres, J. (2019). *El Liderazgo Transformacional: estrategia para la gestión del talento humano enfocado a la aceptación del cambio organizacional*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/21159>.

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos.

Zapata-Garza, Claudia Gabriela, Demmler, Michael, & Uribe-Urán, Adriana Patricia. (2018). *El liderazgo en la implementación de una cultura ecoeficiente en las organizaciones*. *Producción + Limpia*, 13(1), 43-53. <https://dx.doi.org/10.22507/pml.v13n1a4>

ANEXOS

Anexo N° 01 Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y gestión del talento humano en docentes de una institución educativa estatal, Lima – 2020							
Autor: Br. Panebra Mesahuaman Gloria María							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y gestión del talento humano en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la admisión de personas</p>	<p>Objetivo general: Establecer cómo se relaciona el liderazgo transformacional y gestión del talento humano en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo específico 1: Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la</p>	<p>Hipótesis general: El liderazgo transformacional y gestión del talento humano se relacionan significativamente en docentes de una institución educativa estatal, Lima – 2020</p> <p>Hipótesis específicas: Hipótesis específica 1: El liderazgo transformacional y la admisión de personas se relacionan</p>	Variable 1: liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo carismático	Admiración y modelo a seguir. Confianza y respeto. Guía y orientación en el trabajo. Priorización de beneficios. Ética y moral	1,2 3 4 5,6 7,8	Ordinal	Alto [118-160] Medio [75-117] Bajo [32-74]
Motivación inspiradora	Entusiasmo. Optimismo Visión de metas. Logros y propósitos Inspiración.	9 10 11,1 2 13,1 4 15 16					

<p>en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020?</p>	<p>admisión de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.</p>	<p>significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.</p>	<p>Estimulación intelectual</p>	<p>Creatividad e innovación. 17 Críticas y 18,1 cuestionamientos 9 Cambio de 20 antiguos 21,2 paradigmas 2 Solución a los 23,2 problemas. 4</p>	<p>17 18,1 9 20 21,2 2 23,2 4</p>		
<p>Problema específico 2: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la aplicación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020?</p>	<p>Objetivo específico 2: Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la aplicación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.</p>	<p>Hipótesis específica 2: El liderazgo transformacional y la aplicación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.</p>		<p>Consideración individual</p>	<p>Potenciación a 25 seguidores 26 Formación y 27,28 seguimiento de personas. Sensibilización de 29,30 las necesidades en 31 las personas 32 Tratamiento y individuo y personalizado. Creación de oportunidades de desarrollo.</p>	<p>25 26 27,28 29,30 31 32</p>	
<p>Problema específico 3: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la compensación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020?</p>	<p>Objetivo específico 3: Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la compensación de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.</p>	<p>Hipótesis específica 3: El liderazgo transformacional y la compensación de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.</p>	Variable 2: gestión del talento humano				
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>	<p>Niveles y rangos</p>
			<p>Admisión</p>	<p>Perfil del puesto. Diseño del</p>	<p>1 2</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Alto [133-</p>

Problema específico 4: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020?	Objetivo específico 4: Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desarrollo de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.	Hipótesis específica 4: El liderazgo transformacional y el desarrollo de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.	n de personas.	puesto de trabajo. Selección del personal. Exámenes psicológicos	3,4,5 6	[84-132] Bajo [36-83]
			Aplicación de personas.	Distribución de cargos y funciones. Remuneración. Compromiso y disponibilidad. Desenvolvimiento en el puesto de trabajo Normatividad.	7 8 9 10 11 12	
			Compensación de personas.	Felicitaciones y logros. Promoción de logros. Servicios sociales.	13,14, 15 16 17	
Desarrollo de personas.	Capacitación continua	19 20 21 22 23 24				
		Mantenimiento de personas	Satisfacción en el trabajo. Ambiente competitivo y sano. Tratamiento igualitario entre los	25 26 27 28 29		
Problema específico 5: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020?	Objetivo específico 5: Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.	Hipótesis específica 5: El liderazgo transformacional y el mantenimiento de personas se relacionan significativamente en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.				
Problema específico 6: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la evaluación de personas en docentes de la institución educativa	Objetivo específico 6: Determinar cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la evaluación de personas en docentes	Hipótesis específica 6: El liderazgo transformacional y la evaluación de personas se relacionan significativamente en docentes de la				

2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020?	de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.	institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020.		miembros de la institución Respeto, cooperación y buen trato Solución de conflictos	30		
			Evaluación de personas.	Horarios del personal y monitoreo de acompañamiento de desempeño	31,32 33,34 35,36		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: descriptivo-correlacional. Diseño: no experimental Método: hipotético deductivo	Población: La población se ha conformado por 82 docentes pertenecientes a la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui ubicado en la urbanización Santa Luzmila, Comas. Muestra: es un	Variable 1: liderazgo transformacional. Nombre: cuestionario de liderazgo transformacional. Finalidad: acopiar datos de la variable. Autor(es): Navarro, D. Sujetos de aplicación: docentes. Administración: individual y colectiva. Duración de la aplicación: 30 minutos. Categorías: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.		Descriptiva: tabla de frecuencia y cuadros de contingencia. Inferencial: prueba de hipótesis. R de Spearman.			

	estudio censal.	<p>Variable 2: gestión del talento humano.</p> <p>Nombre: cuestionario gestión del talento humano.</p> <p>Finalidad: acopiar datos de la variable.</p> <p>Autor(es): Navarro, D.</p> <p>Sujetos de aplicación: docentes.</p> <p>Administración: individual y colectiva. Duración de la aplicación: 30 minutos.</p> <p>Categorías: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.</p>	
--	-----------------	---	--

Anexo N ° 02 instrumentos de investigación

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES		
			SIEMPRE	CASI SIEMPRE A VECES	CASI NUNCA
Liderazgo carismático	Admiración y modelo a seguir.	1. Considera usted que es admirado por los docentes de la escuela.			
		2. Cree usted que es modelo a seguir en el entorno profesional.			
	Confianza y respeto.	3. Considera usted que transmite confianza y respeto en el trabajo.			
	Guía y orientación en el trabajo.	4. Usted guía y orienta el desarrollo de las labores en su institución.			
	Priorización de beneficios.	5. Atiende las necesidades de otros docentes antes que las propias.			
		6. Busca el bienestar del grupo yendo más allá de sus intereses.			
	Ética y moral	7. Considera que posee una conducta moral y ética apropiada.			
		8. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.			
Motivación Inspiradora	Entusiasmo.	9. Tiene entusiasmo al desenvolverse en el trabajo.			
	Optimismo	10. Transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr.			
	Visión de metas.	11. Se siente motivado a lograr sus metas profesionales.			
		12. Usted contribuye con una visión motivante del futuro.			
		13. Considera que su actitud aumenta su motivación hacia el éxito.			
		14. Cree usted que comprende la importancia de la meta escolar			
	Logros y propósitos.	15. Usted comunica sus expectativas de logros a sus compañeros.			
Inspiración.	16. Cree que su ejemplo inspira a otros docentes a mejorar cada día en la institución				

		educativa.						
Estimulación Intelectual	Creatividad e innovación.	17. Usted estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación.						
	Críticas y cuestionamientos.	18. Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.						
		19. Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.						
	Cambio de antiguos paradigmas.	20. Cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.						
	Solución a los problemas.	21. Ayuda a los compañeros de labores a resolver algún problema						
		22. Manifiesta interés en apoyar la solución cuando surgen problemas en la institución.						
		23. Contribuye a la solución de conflictos mirando los problemas desde distintos puntos de vista.						
24. Instruye a otros docentes sobre cómo hacerles frente a las dificultades de la escuela.								
Consideración Individual	Potenciación a seguidores	25. Busca potenciar sus habilidades profesionales						
	Formación y seguimiento de personas.	26. Se preocupa por capacitar y guiar sus compañeros de labores cuando no pueden realizar el trabajo encargado.						
		Sensibilización de las necesidades en las personas.	27. Considera que es sensible a las necesidades de los estudiantes y sabe comprenderlo.					
	28. Se compromete con el equipo de docentes en las buenas y en las malas.							
	Tratamiento individual y personalizado.	29. Usted brinda un trato profesional de forma agradable.						
		30. Considera que trabaja en forma satisfactoria.						
	31. Trata a todos los docentes como si fueran miembros del grupo de trabajo.							
Creación de oportunidades de desarrollo.	32. Usted crea oportunidades de desarrollo profesional que le ayudan a aspirar a un mejor puesto.							

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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 sociales.	17. Todos reciben los mismos beneficios 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.				
	Satisfacción en el	25. Se evidencia satisfacción				

Mantenimiento de personas.	trabajo.	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.				

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	32

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	94,45	262,050	,359	,825
VAR00002	94,45	241,418	,731	,810
VAR00003	94,65	252,555	,577	,817
VAR00004	94,25	254,513	,508	,820
VAR00005	94,15	258,029	,609	,819
VAR00006	94,55	237,839	,845	,806
VAR00007	94,05	266,682	,300	,827
VAR00008	94,65	252,134	,628	,816
VAR00009	94,80	255,432	,521	,820
VAR00010	94,50	258,053	,404	,823
VAR00011	94,35	252,134	,674	,815
VAR00012	94,35	258,555	,483	,821
VAR00013	94,45	245,734	,689	,813
VAR00014	94,40	263,305	,315	,827
VAR00015	94,25	268,934	,241	,829
VAR00016	94,50	293,000	-,343	,846
VAR00017	94,50	292,579	-,326	,846
VAR00018	94,80	270,695	,287	,828
VAR00019	94,25	272,724	,171	,830
VAR00020	94,60	258,463	,541	,820
VAR00021	94,45	280,576	-,058	,838
VAR00022	94,70	267,800	,210	,830
VAR00023	94,90	284,726	-,151	,841
VAR00024	95,25	269,355	,241	,829
VAR00025	94,85	261,503	,385	,824
VAR00026	94,45	287,418	-,215	,843
VAR00027	94,60	260,884	,417	,823
VAR00028	94,70	277,274	,022	,835
VAR00029	95,15	264,555	,302	,827
VAR00030	95,10	264,516	,327	,826
VAR00031	95,30	260,326	,390	,824
VAR00032	94,75	252,303	,551	,818

Base de datos de confiabilidad del instrumento gestión del talento humano

N ^o	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	5	3	4	3	3	1	3	3
2	5	1	1	4	1	1	4	3	3	4	3	5	4	5	5	1	1	4	1	5	1	1	4	1	1	4	3	3	4	3	5	4	4	1	1	1
3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	4	4	5	1	1	4		
4	5	5	5	5	4	5	5	3	1	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	3	4	4	5	5	3	5	5		
5	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	1	3	3	3	3	
7	3	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	4
8	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	4	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	4	5	4	1	4	4	5	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	5	1	2	2	2	2	2	1	4	4	5
10	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	3	2	2	2	5	5	5	5	4	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	1	2
11	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	3
12	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	1	4	1	4	5	5	1	1	3	3	1	1
13	1	1	1	5	5	1	5	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	2	3	1	3	3	1	1	3
14	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	5	1	1	4	1	1	4	5	1	1	4	1	5	1	4	5	4	1	4	4	5	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	4	3	5	4	4	3	5

1 7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3
1 8	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	2	2	3	3	2	
1 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
2 0	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	4	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	107,75	480,092	,527	,885
VAR00002	108,05	463,208	,699	,881
VAR00003	108,45	480,997	,450	,886
VAR00004	107,95	476,787	,536	,885
VAR00005	107,95	478,050	,590	,884
VAR00006	108,50	451,632	,815	,879
VAR00007	107,50	481,316	,654	,884
VAR00008	108,30	485,484	,420	,887
VAR00009	108,35	486,555	,357	,888
VAR00010	108,30	481,063	,396	,887
VAR00011	108,05	484,050	,447	,886
VAR00012	107,90	478,200	,544	,885
VAR00013	107,90	482,411	,453	,886
VAR00014	108,20	458,379	,724	,881
VAR00015	107,75	491,250	,366	,888
VAR00016	108,15	506,661	,041	,893
VAR00017	108,40	502,884	,109	,892
VAR00018	108,15	486,345	,387	,887
VAR00019	108,20	504,905	,094	,892
VAR00020	108,15	495,292	,253	,890
VAR00021	108,10	484,832	,422	,887
VAR00022	108,40	505,411	,051	,894
VAR00023	108,20	486,800	,329	,889
VAR00024	108,30	496,116	,194	,891
VAR00025	108,30	472,432	,524	,885
VAR00026	107,70	485,695	,460	,886
VAR00027	108,55	494,576	,250	,890
VAR00028	108,45	495,418	,216	,891
VAR00029	108,55	486,682	,285	,890
VAR00030	107,90	489,779	,365	,888
VAR00031	108,30	487,589	,369	,888
VAR00032	108,40	482,253	,463	,886
VAR00033	108,30	470,747	,645	,883
VAR00034	108,75	500,829	,152	,891
VAR00035	108,95	482,787	,434	,887
VAR00036	108,40	471,095	,604	,883

Anexo N° 04

Certificado de juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Admisión de personas.			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.		El personal que labora en la institución es seleccionado de acuerdo al perfil del puesto al que postula.	/		/		/		
2.		La institución diseña los puestos de trabajo acorde con las necesidades específicas de cada área.	/		/		/		
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.	/		/		/		
6.		El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Aplicación de personas			Si	No	Si	No	Si	No	
7.		Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.	/		/		/		
8.		La remuneración es la adecuada y de acuerdo con los cargos que se desempeñan en la institución.	/		/		/		
9.		Se promueve el compromiso y disponibilidad en el logro de los objetivos en el 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.	/		/		/		
12.		La institución comunica los derechos y obligaciones de los trabajadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Compensación de personas.			Si	No	Si	No	Si	No	
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.	/		/		/		
16.		La institución utiliza el desempeño como base para la promoción y ascensos.	/		/		/		
17.		Todos reciben los mismos beneficios sociales.	/		/		/		
18.		Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas.			Si	No	Si	No	Si	No	
19.		Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.	/		/		/		
20.		Cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.	/		/		/		
21.		Ayuda a los compañeros de labores a resolver algún problema	/		/		/		

22.	Manifiesta interés en apoyar la solución cuando surgen problemas en 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.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Mantenimiento o de personas		Si	No	Si	No	Si	No
25.	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la institución.	/		/		/	
26.	Se promueve un ambiente de trabajo agradable.	/		/		/	
27.	Existe un trato igualitario entre los miembros de la institución.	/		/		/	
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.	/		/		/	
30.	Se solucionan los conflictos de forma madura y proactiva.	/		/		/	
Evaluación de personas.		/		/		/	
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.	/		/		/	
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.	/		/		/	
35.	Se evalúa el desempeño del personal en forma continua.	/		/		/	
36.	En la institución se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos.	/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: HAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir**

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Aguilar Saenz Jose Luis

DNI:.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


20 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo carismático			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	Considera usted que es admirado por los docentes de la escuela.		/		/		/		
2.	Cree usted que es modelo a seguir en el entomoprofesional.		/		/		/		
3.	Considera usted que transmite confianza y respeto en el trabajo.		/		/		/		
4.	Usted guía y orienta el desarrollo de las labores en su institución.		/		/		/		
5.	Atiende las necesidades de otros docentes antes que las propias.		/		/		/		
6.	Busca el bienestar del grupo yendo más allá de sus intereses.		/		/		/		
7.	Considera que posee una conducta moral y ética apropiada.		/		/		/		
8.	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.		/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiradora			Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Tiene entusiasmo al desenvolverse en el trabajo.		/		/		/		
10.	Transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr.		/		/		/		
11.	Se siente motivado a lograr sus metas profesionales.		/		/		/		
12.	Usted contribuye con una visión motivante del futuro.		/		/		/		
13.	Considera que su actitud aumenta su motivación hacia el éxito.		/		/		/		
14.	Cree usted que comprende la importancia de la meta escolar		/		/		/		
15.	Usted comunica sus expectativas de logros a sus compañeros.		/		/		/		
16.	Cree que su ejemplo inspira a otros docentes a mejorar cada día en la institución educativa.		/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual			Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Usted estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación.		/		/		/		
18.	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.		/		/		/		
19.	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.		/		/		/		
20.	Cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores		/		/		/		

21.	Ayuda a los compañeros de labores a resolver algún problema	/		/		/	
22.	Manifiesta interés en apoyar la solución cuando surgen problemas en la institución.	/		/		/	
23.	Contribuye a la solución de conflictos mirando los problemas desde distintos puntos de vista.	/		/		/	
24.	Instruye a otros docentes sobre cómo hacerles frente a las dificultades de la escuela.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Consideración Individual		Si	No	Si	No	Si	No
25.	Busca potenciar sus habilidades profesionales	/		/		/	
26.	Se preocupa por capacitar y guiar sus compañeros de labores cuando no pueden realizar el trabajo encargado.	/		/		/	
27.	Considera que es sensible a las necesidades de los estudiantes y sabe comprenderlo.	/		/		/	
28.	Se compromete con el equipo de docentes en las buenas y en las malas.	/		/		/	
29.	Usted brinda un trato profesional de forma agradable.	/		/		/	
30.	Considera que trabaja en forma satisfactoria.	/		/		/	
31.	Trata a todos los docentes como si fueran miembros del grupo de trabajo.	/		/		/	
32.	Usted crea oportunidades de desarrollo profesional que le ayudan a aspirar a un mejor puesto.	/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: MAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: DR. AGUILAR SAENZ JOSE LUIS

DNI:.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



20 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo carismático			Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Considera usted que es admirado por los docentes de la escuela.		/		/		/		
2.	Cree usted que es modelo a seguir en el entomoprofesional.		/		/		/		
3.	Considera usted que transmite confianza y respeto en el trabajo.		/		/		/		
4.	Usted guía y orienta el desarrollo de las labores en su institución.		/		/		/		
5.	Atiende las necesidades de otros docentes antes que las propias.		/		/		/		
6.	Busca el bienestar del grupo yendo más allá de sus intereses.		/		/		/		
7.	Considera que posee una conducta moral y ética apropiada.		/		/		/		
8.	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.		/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiradora			Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Tiene entusiasmo al desenvolverse en el trabajo.		/		/		/		
10.	Transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr.		/		/		/		
11.	Se siente motivado a lograr sus metas profesionales.		/		/		/		
12.	Usted contribuye con una visión motivante del futuro.		/		/		/		
13.	Considera que su actitud aumenta su motivación hacia el éxito.		/		/		/		
14.	Cree usted que comprende la importancia de la meta escolar.		/		/		/		
15.	Usted comunica sus expectativas de logros a sus compañeros.		/		/		/		
16.	Cree que su ejemplo inspira a otros docentes a mejorar cada día en la institución educativa.		/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual			Si	No	Si	No	Si	No	
17.	Usted estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación.		/		/		/		
18.	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente.		/		/		/		
19.	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.		/		/		/		
20.	Cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores		/		/		/		

	paradigmas.						
21.	Ayuda a los compañeros de labores a resolver algún problema	/		/		/	
22.	Manifiesta interés en apoyar la solución cuando surgen problemas en la institución.	/		/		/	
23.	Contribuye a la solución de conflictos mirando los problemas desde distintos puntos de vista.	/		/		/	
24.	Instruye a otros docentes sobre cómo hacerles frente a las dificultades de la escuela.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Consideración Individual		Si	No	Si	No	Si	No
25.	Busca potenciar sus habilidades profesionales	/		/		/	
26.	Se preocupa por capacitar y guiar sus compañeros de labores cuando no pueden realizar el trabajo encargado.	/		/		/	
27.	Considera que es sensible a las necesidades de los estudiantes y sabe comprenderlo.	/		/		/	
28.	Se compromete con el equipo de docentes en las buenas y en las malas.	/		/		/	
29.	Usted brinda un trato profesional de forma agradable.	/		/		/	
30.	Considera que trabaja en forma satisfactoria.	/		/		/	
31.	Trata a todos los docentes como si fueran miembros del grupo de trabajo.	/		/		/	
32.	Usted crea oportunidades de desarrollo profesional que le ayudan a aspirar a un mejor puesto.	/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

 Observaciones: Hay suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: Cortés Alvarado Hugo Javier

 DNI: 09990511
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de noviembre del 2020

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ^{d3}		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Admisión de personas.			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.		El personal que labora en la institución es seleccionado de acuerdo al perfil del puesto al que postula.	/		/		/		
2.		La institución diseña los puestos de trabajo acorde con las necesidades específicas de cada área.	/		/		/		
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.	/		/		/		
6.		El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Aplicación de personas			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7.		Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.	/		/		/		
8.		La remuneración es la adecuada y de acuerdo con los cargos que se desempeñan en la institución.	/		/		/		
9.		Se promueve el compromiso y disponibilidad en el logro de los objetivos en el 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.	/		/		/		
12.		La institución comunica los derechos y obligaciones de los trabajadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Compensación de personas.			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
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.	/		/		/	
16.	La institución utiliza el desempeño como base para la promoción y ascensos.	/		/		/	
17.	Todos reciben los mismos beneficios sociales.	/		/		/	
18.	Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	/		/		/	
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas.		Si	No	Si	No	S i	No
19.	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.	/		/		/	
20.	Cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.	/		/		/	
21.	Ayuda a los compañeros de labores a resolver algún problema	/		/		/	
22.	Manifiesta interés en apoyar la solución cuando surgen problemas en 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.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Mantenimiento o de personas		Si	No	Si	No	S i	No
25.	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la institución.	/		/		/	
26.	Se promueve un ambiente de trabajo agradable.	/		/		/	
27.	Existe un trato igualitario entre los miembros de la institución.	/		/		/	
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.	/		/		/	
30.	Se solucionan los conflictos de forma madura y proactiva.	/		/		/	
	Evaluación de personas.	/		/		/	
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.	/		/		/	
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.	/		/		/	
35.	Se evalúa el desempeño del personal en forma continua.	/		/		/	
36.	En la institución se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos.	/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /
Mg.: *Cortez Alciaco Hugo Javier*
DNI: *09990511*



- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de noviembre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Admisión de personas.									
1.		El personal que labora en la institución es seleccionado de acuerdo al perfil del puesto al que postula.	/		/		/		
2.		La institución diseña los puestos de trabajo acorde con las necesidades específicas de cada área.	/		/		/		
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.	/		/		/		
6.		El personal que es seleccionado pasa por un examen psicológico.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Aplicación de personas			Si	No	Si	No	Si	No	
7.		Los cargos y funciones son distribuidos adecuadamente.	/		/		/		
8.		La remuneración es la adecuada y de acuerdo con los cargos que se desempeñan en la institución.	/		/		/		
9.		Se promueve el compromiso y disponibilidad en el logro de los objetivos en el 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.	/		/		/		
12.		La institución comunica los derechos y obligaciones de los trabajadores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Compensación de personas.			Si	No	Si	No	Si	No	
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.	/		/		/		
16.		La institución utiliza el desempeño como base para la promoción y ascensos.	/		/		/		
17.		Todos reciben los mismos beneficios sociales.	/		/		/		
18.		Se les brinda algún servicio social o de salud en forma gratuita a los miembros de la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas.			Si	No	Si	No	Si	No	
19.		Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.	/		/		/		
20.		Cambia las viejas rutinas creando nuevos y mejores paradigmas.	/		/		/		
21.		Ayuda a los compañeros de labores a resolver algún problema	/		/		/		

22.	Manifiesta interés en apoyar la solución cuando surgen problemas en 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.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: Mantenimiento o de personas		Si	No	Si	No	Si	No
25.	Se evidencia satisfacción en el trabajo por parte del personal que labora en la institución.	/		/		/	
26.	Se promueve un ambiente de trabajo agradable.	/		/		/	
27.	Existe un trato igualitario entre los miembros de la institución.	/		/		/	
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.	/		/		/	
30.	Se solucionan los conflictos de forma madura y proactiva.	/		/		/	
Evaluación de personas.		/		/		/	
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.	/		/		/	
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.	/		/		/	
35.	Se evalúa el desempeño del personal en forma continua.	/		/		/	
36.	En la institución se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos.	/		/		/	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

May Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *ARIIGO DOMINGUEZ Alejandro*

DNI: *23098379*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



20 de noviembre del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo carismático									
1.	Considera usted que es admirado por los docentes de la escuela.		/		/		/		
2.	Cree usted que es modelo a seguir en el entornoprofesional.		/		/		/		
3.	Considera usted que transmite confianza y respeto en el trabajo.		/		/		/		
4.	Usted guía y orienta el desarrollo de las labores en su institución.		/		/		/		
5.	Atiende las necesidades de otros docentes antes que las propias.		/		/		/		
6.	Busca el bienestar del grupo yendo más allá de sus intereses.		/		/		/		
7.	Considera que posee una conducta moral y ética apropiada.		/		/		/		
8.	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.		/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Motivación Inspiradora									
9.	Tiene entusiasmo al desenvolverse en el trabajo.		/		/		/		
10.	Transmite optimismo cuando se plantean metas difíciles de lograr.		/		/		/		
11.	Se siente motivado a lograr sus metas profesionales.		/		/		/		
12.	Usted contribuye con una visión motivante del futuro.		/		/		/		
13.	Considera que su actitud aumenta su motivación hacia el éxito.		/		/		/		
14.	Cree usted que comprende la importancia de la meta escolar		/		/		/		
15.	Usted comunica sus expectativas de logros a sus compañeros.		/		/		/		
16.	Cree que su ejemplo inspira a otros docentes a mejorar cada día en la institución educativa.		/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual									
17.	Usted estimula el desenvolvimiento del trabajo con creatividad e innovación.		/		/		/		
18.	Promueve la autocritica para hacer el trabajo más eficiente.		/		/		/		
19.	Sugiere nuevas formas de ver como terminar las tareas asignadas.		/		/		/		
20.	Cambie las viejas rutinas creando nuevos y mejores		/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Hay Suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir

 No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: *ADRIGO DOMINGUEZ Alejandra*

 DNI: *23098379*
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



20 de noviembre del 2020

Anexo N° 05 Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

Lima, 6 de enero de 2021
Carta P. 0014-2021-UCV-LN-EPG/IEF-CP

MGTR.
LIZ EBELLA RAMÍREZ FLORES
DIRECTORA
IE 2048 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PAREIRA MESAHLIAMAN, GLORIA MARIA; identificada con DNI N° 09627337 y con código de matrícula N° 7002440730; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis condecorante a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2048 JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI, COMAS-2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador PAREIRA MESAHLIAMAN, GLORIA MARIA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbeagoza
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



LIZ EBELLA RAMÍREZ FLORES
DIRECTORA I.E. 2048 JCM

Anexo N° 08 Resolución Jefatural



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 0224-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 11 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Panebra Mesahuaman Gloria María** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Liderazgo transformacional y gestión del talento humano en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Panebra Mesahuaman Gloria María**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: **'Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis'**;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Liderazgo transformacional y gestión del talento humano en docentes de la institución educativa 2048 José Carlos Mariátegui, Comas – 2020** presentado por **Panebra Mesahuaman Gloria María**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. José Valqui Oxolón
Secretario	: Dr. Carlos Sixto Vega Vilca
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dr. Rafael Garay Argandoña

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 16 de enero de 2021
Hora	: 11:45 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



L1	L2	L3	L4	L5	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	DD1	DD2	DD3	DD4	DD5	DD6	V2	K1	K2	K3	K4	K5	K6	V22				
1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
2	2	2	2	2	4	4	5	5	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	1	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	2	2	2	2	1	9	2	2	3	2	2	2	3				
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3				
2	3	3	2	3	4	4	4	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3		
3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
2	2	2	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	5	5	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	5	5	1	1	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	0	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2				
3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	4	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3				
3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	7	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	2	7	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	6	2	8	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3			
3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	8	2	8	2	2	2	2	3	0	3	3	3	3	3	3			
3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	7	2	8	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	
1	1	2	1	1	4	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	2	3	2	1	6	2	1	1	9	1	8	3	2	2	2	1	2	2

