

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN  
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DEL DISTRITO DE SAN  
ISIDRO, LIMA**

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND HUMAN TALENT MANAGEMENT IN  
REGULAR ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THE DISTRICT OF SAN ISIDRO,  
LIMA

LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E GESTÃO DO TALENTO HUMANO NOS  
PROFESSORES DO ENSINO BÁSICO REGULAR DO DISTRITO DE SAN ISIDRO,  
LIMA

---

**Recibido:** 01/08/2025

**Aceptado:** 08/08/2025

**Aprobado:** 29/08/2025

---

Lukaz Liborio Antonio **HUERTAS CARDOZO**<sup>1</sup>

Ángel Aníbal **MAMANI RAMOS**<sup>2</sup>

---

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en instituciones de educación básica regular del distrito de San Isidro, Lima. El análisis de las variables se realizó bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, con diseño transversal de tipo correlacional. En el estudio participaron 83 docentes, quienes laboran en instituciones educativas privada del distrito en los niveles secundario (67.06%), primario (32.94%). Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se elaboraron dos cuestionarios: sociodemográfico, sobre el liderazgo transformacional con una fiabilidad de ( $\geq 0.96$ ), y sobre la gestión del talento humano con una fiabilidad de ( $\geq 0.95$ ), cada uno validado por juicio de expertos. El análisis de los datos recopilados confirma la hipótesis general, hallándose que existe correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano con un coeficiente de correlación ( $\rho$ ) de 0.648, con un valor de  $p < 0.0001$ , y un intervalo de confianza entre 0.452 y 0.805; así mismo se confirmaron las hipótesis específicas el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional

---

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2189-6698>

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4734-9456>

tiene un coeficiente de correlación ( $\rho$ ) de 0.764, con un valor de  $p < 0.0001$ , y un intervalo de confianza entre 0.452 y 0.805, también que el liderazgo transformacional y la comunicación tiene un coeficiente de correlación ( $\rho$ ) de 0.597, con un valor de  $p < 0.0001$ , y un intervalo de confianza entre 0.394 y 0.766 y concluyendo que el liderazgo transformacional y la comprensión laboral tiene un coeficiente de correlación ( $\rho$ ) de 0.489, con un valor de  $p < 0.0001$ , y un intervalo de confianza entre 0.296 y 0.660.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, gestión del talento humano, gestión, educación, liderazgo

### Abstract

The objective of the research was to determine the correlation between transformational leadership and human talent management in regular basic education institutions in the district of San Isidro, Lima. The variables were analyzed using a quantitative, non-experimental approach with a cross-sectional correlational design. The study involved 83 teachers who work in private educational institutions in the district at the secondary (67.06%) and primary (32.94%) levels. Data collection was carried out using a survey technique, and two questionnaires were developed: one sociodemographic questionnaire on transformational leadership with a reliability of ( $\geq 0.96$ ) and one on human talent management with a reliability of ( $\geq 0.95$ ), each validated by expert judgment. The analysis of the collected data confirms the general hypothesis, finding that there is a correlation between transformational leadership and human talent management with a correlation coefficient ( $\rho$ ) of 0.648, with a value of  $p < 0.0001$ , and a confidence interval between 0.452 and 0.805. Likewise, the specific hypotheses were confirmed: transformational leadership and organizational behavior have a correlation coefficient ( $\rho$ ) of 0.764, with a  $p$ -value  $< 0.0001$ , and a confidence interval between 0.452 and 0.805. Furthermore, transformational leadership and communication have a correlation coefficient ( $\rho$ ) of 0.597, with a  $p$ -value  $< 0.0001$ , and a confidence interval between 0.394 and 0.766. Finally, transformational leadership and work understanding have a correlation coefficient ( $\rho$ ) of 0.489, with a  $p$ -value  $< 0.0001$ , and a confidence interval between 0.296 and 0.660.

**Keywords:** Transformational leadership, human talent management, management, educational management, leadership

### Introducción

El liderazgo de un docente desarrollado en instituciones públicas y privadas, da a notar una serie de defectos, el cual produce un aprendizaje negativo a los estudiantes

(Muñoz-Chávez et al., 2022). Aun cuando, un líder no logra transformar a un seguidor, si este, no brinda las metas y objetivos adecuados (Campo, 2021), se tiene que buscar alguna opción adecuada para dicho problema. Es por eso que, todo líder transforma a un seguidor mediante su influencia, teniendo una relación intrínseca y profunda (Serrano-Elizalde et al., 2022).

De hecho, un líder educativo que desea transformar, no logra un adecuado clima laboral de dicho lugar. No tiene un adecuado desarrollo con la comunidad educativa de la institución, por la falta de apoyo por parte de distintos docentes (Sobero, 2022). Estos cambios y adecuaciones positivas que desea desarrollar el docente en las instituciones educativas, es parte de su propio talento e iniciativa donde desarrolla los objetivos planteados de la institución mediante su propia motivación y estimulación (Realpe-Bolaños, 2020). Entendemos que la gestión y regulación no cumple con las metas propuestas por cada maestro, teniendo que lograr un mecanismo de análisis a la institución de distinta forma (Ramírez-Torres, 2023). Es por ello que, se ha visto dentro de la gestión del talento humano como un apoyo para lograr la transformación. Ignorando brechas que generan ambiente de inseguridad y falta de estimulación en los docentes (Saldaña, 2021). Además hay instituciones educativas en Sudamérica, que no logran obtener una satisfacción laboral, debido al liderazgo que desarrollan, influyendo negativamente en la acciones, conductas y desenvolvimiento de los mismos docentes que se encuentran en dicha institución (Delgado-Bello & Gahona, 2022).

Según Bass & Riggio (2006), la influencia idealizada describe las cualidades e ideales de un líder transformacional siendo admirado, respetado y confiable. Teniendo una adecuada conducta en lo moral y ético, proporcionando una visión y misión para los seguidores adecuada (Díaz et al., 2019). Ya que el liderazgo transformacional es el talento del poder de cambio y de transformación, que actúa en toda la cultura de la organización, afín de cumplir los objetivos estratégicos (Pérez, 2022).

Sin embargo, la gestión del talento humano detalla el uso de sus capacidades y habilidades. Como un proceso efectivo que tiene una persona hacia otra en relación al cambio positivo que se lograra (Liechti, 2022) obteniendo una meta, donde desarrolla sus habilidades mediante su talento. Este es considerado un excelente gestor (Quiroz & Torres, 2019).

Dentro de las instituciones educativas un líder transformacional, quiere hacer un cambio en los estudiantes. Debe de apoyarse en el talento que tiene cada individuo. Conociendo cómo lograr el objetivo (Carranza, 2020). También busca implicar a los estudiantes con ocasiones positivas en su aprendizaje, a fin que desarrollen ellos mismo un liderazgo transformacional, sean empoderados y cambien a los demás (UNICEF,

2020). En donde se rescata el desarrollo personal de los docentes hacia el cambio: objetivos propios, creencias y la capacidades que tiene cada uno para la educación (Martínez, 2014).

La gestión del talento humano se manifiesta como una ocasión, en el cual crea cambios en la prácticas educativas, impulsando, apoyando, motivando y reconociendo el desempeño de los docentes en distintas actividades (González & Zaldívar Piug, 2014). Para los docentes la gestión del talento humano, no sólo mejora la productividad y la eficiencia, sino que también es fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento (Chiavenato, 2008). Haciendo que los docentes busquen nuevas actividades innovadoras y las vías más adecuadas para que el estudiante bajo su guía, se apropie de los valores y las competencias necesarias que desarrolla (Salinas et al., 2022).

En el distrito de San Isidro, Lima, no es ajeno a esta situación ya que a través de la UGEL 03 se vienen realizando múltiples capacitaciones, monitoreos y talleres para fortalecer el liderazgo y la gestión de los docentes. Por ello que se planteó el objetivo de determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en instituciones de educación básica regular de dicho distrito, a través de dos cuestionarios: cuestionario de liderazgo transformacional y cuestionario gestión del talento humano, los cuales fueron aplicados a los docentes de instituciones educativas del distrito. Los cuestionarios fueron elaborados y validados en base a la recopilación teórica principalmente de Carranza (2020) y Bendezu (2020); así como todos los autores descritos en el presente estudio que son la base para el estudio realizado. Siendo los principales privilegiados las instituciones que se encuentran inmersas en el estudio, ya que obtendrán los resultados y conclusiones para la toma de decisiones dentro de sus instituciones correspondientes; también podrán tomar como referencia el presente estudio todas aquellas instituciones que consideren los aportes del estudio como un referente acorde a las características de su institución.

### **Diseño y participantes**

Se desarrolló una investigación no experimental, con diseño transversal de tipo correlacional, que permitió el análisis de los datos cuantitativos (Hernández et al., 2014)(Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En el estudio participaron 85 docentes los cuales entre hombres (27), que representan el 31.76%, y mujeres (58), que constituyen el 68.24%; teniendo una edad promedio de 44.58 años, con una desviación estándar de 10.67 años. Los hombres tienen una edad promedio de 42.41 años y las mujeres de 45.59 años, siendo la edad mínima de los participantes 25 años y la máxima 67 años; quienes laboran en instituciones educativas privadas del distrito de San Isidro,

Lima en los niveles secundaria (67.06%), con una distribución de 92.59% de los hombres y 55.17% de las mujeres. En primaria, 32.94% de los cuales solo 7.41% son hombres y 44.83% son mujeres. En términos de años que laboran en la institución educativa, el 41.18% de los participantes han trabajado entre 1 a 3 años, con 44.44% de hombres y 39.66% de mujeres en este rango. Un 45.88% ha permanecido entre 4 a 6 años, con una mayoría de hombres (51.85%) y un 43.10% de mujeres. Por último, 12.94% de los participantes han trabajado entre 7 a 9 años, con una notable diferencia de solo 3.70% de hombres frente a 17.24% de mujeres.

### **Instrumentos**

Cuestionario sociodemográfico. Se solicitó información referente a la edad, sexo, nivel educativo que enseña y años que laboran en la institución educativa.

Cuestionario de liderazgo transformacional. Para el análisis de esta variable se elaboró un cuestionario de 30 ítems distribuidos en 3 dimensiones.

Como primera dimensión se tomó en cuenta la consideración individual, organizada con los siguientes indicadores:

- Presta atención personal (1,2 y 3)
- Facilitador (4,5,6 y 7)
- Escucha activo y comunicador (8,9 y 10)

Como segunda dimensión se tomó en cuenta la estimulación intelectual, organizada con los siguientes indicadores:

- Ayuda a crear soluciones creativas (11,12,13 y 14)
- Fomentar la innovación y la creatividad (15,16 y 17)
- Desarrollo de habilidades creativas (18,19 y 20)

Como tercera dimensión se tomó en cuenta la motivación inspiradora, organizada con los siguientes indicadores:

- Motivar a la gente a un desempeño superior (21,22 y 23)
- Compromiso con las metas y visión (24,25 y 26)
- Interés en indicar objetivos comunes (27,28,29 y 30)

El cuestionario fue de tipo virtual, conformado por preguntas cerradas, mediante la escala de valoración de Likert, con los niveles de respuesta (1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre).

Cuestionario de gestión del talento humano. Para el análisis de esta variable se elaboró un cuestionario de 30 ítems distribuidas en 3 dimensiones.

Como primera dimensión se tomó en cuenta el comportamiento organizacional, organizada con los siguientes indicadores:

- Cultura organizacional (1,2,3,4 y 5)
- Normas (6,7,8,9 y 10)

Como segunda dimensión se tomó en cuenta la comunicación, organizada con los siguientes indicadores:

- Relaciones humanas (11,12,13,14 y 15)
- Trabajo en equipo (16,17,18,19 y 20)

Como tercera dimensión se tomó en cuenta la comprensión laboral, organizada con los siguientes indicadores:

- Motivación (21,22,23,24 y 25)
- Reconocimiento (26,27,28,29 y 30)

El cuestionario fue de tipo virtual, conformado por preguntas cerradas, mediante la escala de valoración de Likert, con los niveles de respuesta (1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre).

### **Procedimiento**

El recojo de los datos se realizó a través de cuestionarios virtuales y con la autorización de docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Isidro, Lima. Fue aplicado por medio virtual, durante los meses de mayo y abril del 2023, con un tiempo aproximado de 15 minutos, solicitando que sus respuestas puedan ser de manera responsable y sincera. Esta investigación presentó la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y se consideró los lineamientos de ética de la Declaración de Helsinki vigente.

### **Análisis estadístico**

Para verificar la fiabilidad de los instrumentos "Liderazgo transformacional" y "Gestión del talento humano" se evaluó la consistencia interna mediante el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) (Breakwell et al., 2006), el Omega de Mc Donalds ( $\omega$ ) (McDonald, 1999) y el Greatest Lower Bound (glb) (McNeish, 2018). Se consideró una fiabilidad de  $\geq 0.80$  como adecuada y  $\geq 0.90$  como estándar de fiabilidad (Nunnally & Bernstein, 1994). El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el software R, versión 4.2.2.

En relación con el análisis de la normalidad univariada de los datos, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefors (1969). Los datos que presentaron un valor de  $p \geq 0.05$  se consideraron como distribuidos normalmente. Se consideró la prueba estadística no paramétrica  $\rho$  (rho) de Spearman.

## Resultados

La fiabilidad para el instrumento “Liderazgo transformacional” mostraron valores que cumplen con los estándares de fiabilidad excelente (0.96), como se presenta en la Tabla 1.

**Tabla 1**

Dimensiones	$\alpha$	$\omega$	Glb	N° Items
Consideración individual	0.85	0.90	0.94	10
Estimulación intelectual	0.93	0.80	0.96	10
Motivación inspiradora	0.94	0.82	0.97	10
<b>Total</b>	<b>0.96</b>	<b>0.97</b>	<b>0.96</b>	<b>30</b>

La fiabilidad para el instrumento “gestión del talento humano” mostraron valores que cumplen con los estándares de fiabilidad excelente (0.95), como se presenta en la Tabla 2.

**Tabla 2**

Dimensiones	$\alpha$	$\omega$	Glb	N° Items
Comportamiento organizacional	0.89	0.93	0.95	10
Comunicación	0.93	0.96	0.97	10
Comprensión laboral	0.93	0.95	0.97	10
<b>Total</b>	<b>0.95</b>	<b>0.97</b>	<b>0.97</b>	<b>30</b>

Los resultados del análisis de distribución de datos indicaron que tanto la variable "Liderazgo transformacional " como la variable "Gestión del talento humano" no presentaban una distribución normal, como se observa en los resultados de la prueba de normalidad (p-valor = .00). Sería apropiado utilizar métodos de correlación no paramétricos como Spearman para medir la relación entre las variables, porque Spearman no asume ninguna distribución específica de los datos y es robusto frente a violaciones de la normalidad, lo cual es relevante dado los resultados de las pruebas de normalidad presentados en la Tabla 3 y Tabla 4 respectivamente.

**Tabla 3**

Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test en el cuestionario: Liderazgo transformacional

<b>Dimensiones</b>	<b>D</b>	<b>p- value</b>
Consideración individual	0.086	0.129
Estimulación intelectual	0.116	0.007
Motivación inspiradora	0.094	0.064
<b>Total</b>	<b>0.119</b>	<b>0.004</b>

**Tabla 4**

Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test en el cuestionario: Gestión del talento humano

<b>Dimensiones</b>	<b>D</b>	<b>p- value</b>
Comportamiento organizacional	0.152	0.000
Comunicación	0.138	0.000
Comprensión laboral	0.134	0.001
<b>Total</b>	<b>0.087</b>	<b>0.114</b>

Se presenta los resultados descriptivos de la variable "liderazgo transformacional" con sus respectivas dimensiones, teniendo como resultados tres dimensiones: deficiente, regular y bueno. De los 85 participantes, el 29% se ubicó en el nivel deficiente, el 23% en el nivel regular y el 48% en el nivel bueno. Desglosando por dimensiones, la "Consideración individual" muestra que el 27% de los docentes tiene un nivel deficiente, el 31% un nivel regular y el 42% un nivel bueno. En la dimensión de "Estimulación intelectual", el 32% se encuentra en el nivel deficiente, el 20% en el nivel regular y el 48% en el nivel bueno. Finalmente, en la dimensión de "Motivación inspiradora", el 29% de los docentes tiene un nivel deficiente, el 27% un nivel regular y el 44% un nivel bueno. Estos resultados indican una mayor tendencia hacia el nivel bueno en todas las dimensiones del liderazgo transformacional, así como indica la tabla 5.

También se presenta los resultados descriptivos de la variable "gestión del talento humano" con sus respectivas dimensiones, teniendo como resultados tres dimensiones: deficiente, regular y bueno. De los 85 participantes, el 26% se encuentra en el nivel deficiente, el 28% en el nivel regular y el 46% en el nivel bueno para la gestión del talento humano en general. En cuanto a las dimensiones, en "Comportamiento organizacional",

el 35% de los docentes se encuentra en el nivel deficiente, el 19% en el nivel regular y el 46% en el nivel bueno. Para la dimensión "Comunicación", el 39% está en el nivel deficiente, el 13% en el nivel regular y el 48% en el nivel bueno. En la dimensión de "Comprensión laboral", el 32% de los docentes se encuentra en el nivel deficiente, el 19% en el nivel regular y el 49% en el nivel bueno. Estos resultados revelan una distribución con una tendencia hacia el nivel bueno en la gestión del talento humano y sus dimensiones, aunque también se observa una proporción considerable de docentes en los niveles deficientes en "Comportamiento organizacional" y "Comunicación", así como indica la tabla 6.

**Tabla 5**

Resultados descriptivos por niveles de la variable "Liderazgo transformacional" y sus dimensiones

		Nivel							
		Bueno		Regular		Deficiente		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Variable</i>	<b>Liderazgo transformacional</b>	51	48	49	23	25	29	85	100
<i>Dimensiones</i>	<b>Consideración individual</b>	36	42	26	31	23	27	85	100
	<b>Estimulación intelectual</b>	41	48	17	20	27	32	85	100
	<b>Motivación inspiradora</b>	37	44	23	27	25	29	85	100

**Tabla 6**

Resultados descriptivos por niveles de la variable y sus dimensiones del "Gestión del talento humano"

			Nivel							
			Bueno		Regular		Deficiente		Total	
			N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Variable</i>	<b>Gestión del talento humano</b>		39	46	24	28	22	26	85	100
<i>Dimensiones</i>	<b>Comportamiento organizacional</b>		39	46	16	19	30	35	85	100
	<b>Comunicación</b>		41	48	11	13	33	39	85	100
	<b>Comprensión laboral</b>		42	49	16	19	27	32	85	100

### Contrastación de hipótesis

En la contratación de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica Rho Spearman, corroborándose la hipótesis general “existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en docentes de instituciones educativas regular del distrito de San Isidro, Lima” con un coeficiente de correlación ( $\rho$ ) de 0.648. El intervalo de confianza (0.452 a 0.805) indica que existe una alta certeza en la precisión del coeficiente de correlación, lo que refuerza la evidencia de una relación significativa entre estas variables en los docentes de instituciones regular del distrito de San Isidro, Lima. Dicha correlación se evidencia también en las hipótesis específicas, como se puede apreciar en la tabla 7.

**Tabla 7**

Resumen de correlación Rho Spearman para contrastar hipótesis general y específicas

	Correlación	P.value	Li	Ls
Liderazgo transformacional y gestión del talento humano	0.648	0.000	0.452	0.805
Liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional	0.764	0.000	0.452	0.805
Liderazgo transformacional y la comunicación	0.597	0.000	0.394	0.766
Liderazgo transformacional y la comprensión laboral	0.489	0.000	0.296	0.660

Nota: Li = Límites inferiores del intervalo de confianza; Ls = Límites superiores del intervalo de confianza.

### Discusión de resultados

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en instituciones de educación básica regular del distrito de San Isidro, Lima. El análisis de los datos recopilados confirma la hipótesis general, hallándose un coeficiente de correlación positiva y significativa entre las variables de liderazgo transformacional y gestión del talento humano.

Sobre los datos de las hipótesis específicas mostraron lo siguiente. El liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional muestra una correlación positiva muy fuerte, también el liderazgo transformacional y la comunicación revela una

correlación positiva moderada y el liderazgo transformacional y la comprensión laboral muestra una correlación positiva moderada.

Al respecto, en un contexto cercano al del presente estudio, en el distrito de Lima Metropolitana, se obtuvieron resultados similares en la investigación que realizó Pérez (2022) a 178 personas de la comunidad educativa, donde concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la gestión educativa de la I.E. Corazón de Jesús-UGEL 03, Lima, concluye que la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual del LT se relacionan, obteniendo un ( $r= 0.810$  y  $p=0,000$ ). Otras investigaciones como el de Barriga & Cortez (2021), investigando 44 trabajadores, concluyendo que existe relación significativa entre la percepción del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano en el personal administrativo de la universidad. Estudios internacionales también respaldan esta conclusión, como Morales (2023), quien investiga en Quito, Ecuador a 190 personas, concluyendo una relación directa entre el liderazgo transformacional y clima institucional. Además, se creó una herramienta innovadora, para implementar o afianzar el liderazgo en el nivel inicial. La relación del liderazgo transformacional y la gestión del talento humano se ve en la investigación de Mengoa (2019) determinado de que dichas variables están relacionadas de forma positiva con un valor  $r$  de 0.262.

El resultado estadístico de las hipótesis específicas muestra que en la mayoría de las dimensiones de "Liderazgo transformacional" los docentes se concentran principalmente en el nivel "Bueno". La dimensión que presentan una mayor proporción de docentes en el nivel "Deficiencia" es "Consideración individual" esto nos propone a ver, que, los docentes tienen un desempeño mayoritariamente positivo, existen áreas específicas donde se observa una mayor necesidad de mejora. Similar distribución se observa con relación a las dimensiones de "Gestión del talento humano", donde más del 50% de los resultados se encuentran en "Bueno" y solo en la dimensión de "Comprensión laboral" se observa una pequeña diferencia de respuesta con 31.76%.

El procesamiento de los datos refleja una mayor correlación positiva y significativa entre la dimensión de "Comportamiento organizacional" y la variable "Liderazgo transformacional", conociendo los efectos que tienen los individuos, grupos y estructura sobre cada comportamiento, mediante el propósito de aplicar dichos conocimientos para mejorar la efectividad de las organizaciones (Robbins & Judge, 2009); teniendo correlación positiva con un adecuado líder que transforma positivamente.

La respuesta de la dimensión "Comunicación" revela también una correlación positiva y significativa con la variable "Liderazgo transformacional", desarrollando relaciones humanas y trabajo en equipo, el cual nos brinda conocimientos, habilidades,

destrezas, actitudes (Reyes, 2021); correlacionando a lograr un líder tangible y comunicador.

La dimensión de “Comprensión laboral evidencian, también una correlación positiva moderada, evidenciando que la variable “Liderazgo transformacional”, permitiendo evaluar y dirigir ciertas actividades de las personas asegurando alcanzar los resultados proyectados, mediante una comprensión que desarrolla cada líder (Rebaza & Infantas, 2023).

### **Conclusiones**

Según la revisión bibliográfica el liderazgo transformacional es la disposición del cambio y la transformación de cada individuo, que influye en toda la cultura de la organización, afín de cumplir los objetivos estratégicos mediante su liderazgo. Así mismo, la gestión del talento humano es el cúmulo de políticas y prácticas que son indispensables para la dirección de personas o recursos; poniendo en práctica procesos de comunicación, comportamiento organizacional y comprensión en la labor.

La investigación ha demostrado que el liderazgo transformacional y sus tres dimensiones se correlacionan positiva y significativamente con la gestión del talento humano en instituciones de educación básica regular del distrito de San Isidro, Lima como también evidencian similares investigaciones de contexto nacional e internacional mencionadas en el presente estudio.

Por ello se valorar y priorizar el desarrollo de la calidad de ambas variables en las escuelas en el distrito de San Isidro y también sirve para tomar como referencia el presente estudio en contextos similares, nacionales e internacionales. Utilizando círculos de diálogo, fomentando la innovación creativa de los estudiantes y motivando a lograr las metas y visión que desarrolla la institución hacia los estudiantes.

### **Referencias bibliográficas**

- Barriga, M., & Cortez, C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima. *TecnoHumanismo*, 1(9), 34–51. <https://doi.org/10.53673/th.v1i9.57>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformacional Leadership. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Bendezu, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School” San Juan de Lurigancho - Lima* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15402>

- Breakwell, G., Hammond, S., Fife-Schaw, C., & Smith, J. (2006). *Métodos de investigación en psicología* (3rd ed.). Sage Publications, Inc.
- Campo, N. M. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79–86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Carranza, M. (2020). *Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14645>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf
- Delgado-Bello, C. Y., & Gahona, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: Un estudio desde el contexto educativo. *Información Tecnológica*, 33(6), 11–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600011>
- Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & 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://doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- González, M. L., & Zaldívar Piug, M. (2014). Gestión del talento humano en el proceso de transformación del instituto universitario de tecnología del Estado Bolívar. *TLATEMOANI*, 13(4), 61–68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325418>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Issue 6).
- Liechti, N. (2022). *La gestión del talento docente en España: Una herramienta de medición* [Universitat de les Illes Balears]. <http://hdl.handle.net/10803/675729>
- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación*, 23(44), 7–28. <https://doi.org/10.18800/educacion.201401.001>
- McDonald, R. P. (1999). *Test Theory*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410601087>

- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Mengo, A. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y el liderazgo transformacional en docentes del colegio La Salle, Arequipa 2018*. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9178%0A>
- Morales, R. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con el clima institucional de los guaguas centro del sector norte de Quito. *Ciencia Latina Revista*, 7(1), 7508–7525. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4982](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4982)
- Muñoz-Chávez, J., Valle-Cruz, D., Barrios-Quiroz, H., & García-Contreras, R. (2022). Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: Competencias para responder a la crisis del COVID-19. *Ciencia y Sociedad*, 47(2), 21–40. <https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40>
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill, Inc.
- Pérez, L. (2022). *Liderazgo transformacional y la gestión educativa del director en la Institución Educativa 1129 Corazón de Jesús- UGEL 03, Lima* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/19060>
- Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *UNIFE*, 25(2), 157–164. <https://doi.org/10.33539/educación.2019.v25n2.2044>
- Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: Una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83–106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Realpe-Bolaños, K. R. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Polo Del Conocimiento*, 5(12), 502–518. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2073>
- Rebaza, J., & Infantas, C. (2023). Coaching en la gestión del talento humano del personal docente universitario. *REVISTA CIENTÍFICA SEARCHING DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES*, 4(1), 67–80. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.5>
- Reyes, C. (2021). La importancia de la comunicación y liderazgo: herramientas para métodos efectivos de formación y organización educativa. *TecnoHumanismo*, 1(10), 27–46.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*.
- Saldaña, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño de docentes de educación básica regular de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de Coronel Portillo* [Universidad Nacional de Ucayali].

<http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3296/000001326T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salinas, J. A. B. E. M. C., Tapia, M. del C. H. S. J. A. R., Paz, M. de la L. S., & García, C. E. E. G. E. C. (2022). *Talento Humano y la Gestión Escolar*.
- Serrano-Elizalde, K., Jaramillo-Ramos, M., & Prieto-López, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 258-273. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>
- Sobero, J. (2022). *Clima organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 12 UGEL 07 Chorrillos - Lima* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18183>
- UNICEF. (2020). Importancia del desarrollo de habilidades transferibles en América Latina y el Caribe. In *Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)*. [https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2020-07/Importancia-Desarrollo-Habilidades-Transferibles-ALC\\_0.pdf](https://www.unicef.org/lac/sites/unicef.org.lac/files/2020-07/Importancia-Desarrollo-Habilidades-Transferibles-ALC_0.pdf)