UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64006 JORGE CHAVEZ CALLERÍA UCAYALI 2019

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: GESTIÓN EDUCATIVA

AUTOR:

DORA ANTONIA, PEREZ RÍOS

ASESOR:

DRA. JESSENIA CHOY SANCHEZ PANDURO

PUCALLPA – PERÚ

2021

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 12:00 horas, del día 10 de DICIE; ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: LLESICA SORIA RAMIREZ ..... Presidente

DR: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ ..... Secretario

MG: GENI LLERME TAFUR FLORES ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en:

.....

Mención: GESTION EDUCATIVA

Don(ña) DORA ANTONIA PEREZ RIOS

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N: 64006 JORGE CHAVEZ CALLERIA UCAYALI 2019

.....

....."

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de 17 (DIECISIETE)
Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda .....
(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 13:00 horas del 10 de DICIEMBRE del 2021

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0468-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe final de Tesis, titulado:**

"LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.° 64006 JORGE CHAVEZ CALLERIA UCAYALI 2019"

Cuyo(s) autor (es) : **PEREZ RÍOS, DORA ANTONIA**

Escuela : POSGRADO
Maestría : GESTIÓN EDUCATIVA
Asesor(a) : DRA. CHOY SÁNCHEZ PANDURO, JESSENIA

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 4%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

FECHA 09/11/2021

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Dora Antonia Pérez Rios

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

Liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes del Nivel Primaria en la Institución educativa N° 64006 Jorge Chavez calleria ucayali 2019

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Jessenia, Choy Sanchez Panduro

En la Escuela de Posgrado, Maestría: EN EDUCACIÓN

Mención: Gestión Educativa

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 09 / 2022

Email: doraperezrios@hotmail.com Firma:

Teléfono: 992823760 DNI: 00156877

DEDICATORIA

Con todo el sentimiento que emana de mi corazón dedico este trabajo de Investigación a dos personas importante en mi vida: a mi querida madre, Clotilde Ríos Núñez que con su vocación de formar a la niñez, inculco en mí y en todos sus hijos, la superación constante como persona y profesional y a mi querido esposo Noé Lozano Missle por su comprensión y apoyo constante.

Dora Antonia.

AGRADECIMIENTO

Consciente del avance que voy desarrollando en mi carrera profesional, ahora en posgrado, por lo que agradezco a las personas que contribuyeron en este proceso: En primer lugar, a mi amada madre, por ser un referente en que logré culminar satisfactoriamente todas las fases académicas en mi vida, e incentivarme a la superación constante, por confiar plenamente en mí, y ser consciente que nada es imposible de lograr cuando hay voluntad. Ya que ella es un ejemplo y modelo a seguir por todos los que le conocen.

A mi esposo el CPC Noe Lozano Missle por el apoyo y compresión en todo este proceso de formación académica por lograr el grado de magister.

A la Dra. Llessica Soria Ramírez a, quien reconozco su aporte de conocimientos y tener siempre las palabras de motivación permanentes y darnos el aliento a seguir avanzando hasta lograr el ansiado grado de Maestro.

Al Dr. Abdías Chávez Epiquen, docente del curso por su constante apoyo en la recolección de datos y su ayuda en el análisis e interpretación de los datos.

A los docentes de la I.E. Jorge Chávez de Ucayali, por darme las facilidades del caso para el recojo y procesamiento de datos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez de Callería Ucayali, mediante un estudio descriptivo de nivel correlacional con una muestra de 67 docentes, aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, con validez y confiabilidad. El estudio adopta un diseño descriptivo correlacional, bajo el método general científico y el método descriptivo, con enfoque cuantitativo. Para la prueba de hipótesis se hizo uso del coeficiente rho de Spearman, para la correlación, con un nivel de significancia al 0,05. Los resultados obtenidos arrojaron una correlación de rho= -0,071 encontrándose en una escala de correlación negativa fuerte, lo que permite afirmar que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez de Ucayali. La conclusión fue que el liderazgo transaccional como disciplina del área de recursos humanos, muy aplicable en las organizaciones para los procesos de administración no guarda relación directa con las competencias laborales. Las competencias son innatas, no se negocian, no se motivan sino se desarrollan y se ejercen.

Palabras claves: Liderazgo transaccional, competencias laborales, relación, variables.

SUMMARY

The research objective was: To determine the degree of relationship that exists between transactional leadership and job competencies in teachers at the primary level of the Jorge Chávez de Callería Ucayali Educational Institution, through a descriptive study of correlational level with a sample of 67 teachers, applying the survey technique and the questionnaire instrument, with validity and reliability. The study adopts a descriptive correlational design, under the general scientific method and the descriptive method, with a quantitative approach. For the hypothesis test, the Spearman rho coefficient was used for the correlation, with a significance level of 0.05. The results obtained gave us a correlation of rho = -0.071, found on a strong negative correlation scale, which allows us to affirm that there is no direct and significant relationship between transactional leadership and job competencies in elementary teachers of the Jorge Educational Institution. Chávez de Ucayali. The conclusion reached is that transactional leadership as a discipline in the human resources area, very applicable in organizations for administration processes, is not directly related to labor competencies. Competencies are innate, they are not negotiated, they are not motivated but rather developed and exercised.

Keywords: Transactional leadership, job skills, relationship, variables.

INTRODUCCIÓN

El estudio sobre liderazgo transaccional y competencias laborales ha sido abordado tomando como guía las líneas de investigación de la unidad de posgrado de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Ucayali, donde permitió profundizar conocimientos acerca de la variable y analizar el contexto laboral de los docentes de la Institución Educativa Jorge Chávez de Callería, Ucayali 2019. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes del nivel Primaria en la Institución Educativa N° 64006 Jorge Chávez Calleria Ucayali 2019. Los objetivos específicos se sintetizan en determinar la relación entre el liderazgo transaccional y las competencias básicas, la relación entre el liderazgo transaccional y las competencias actitudinales, relación entre el liderazgo transaccional y las competencias pedagógicas y la relación entre liderazgo transaccional y las competencias de gestión.

La investigación se centra en un estudio de carácter teórico, que consistió en la descripción de cada variable de estudio, para lo cual fue necesario definir conceptualmente y operacionalmente, recurrir a revisión de literatura, fuentes de origen científico y luego elaborar instrumentos, validar y calcular la confiabilidad para su aplicación. El estudio llega a conclusiones cuya hipótesis sometida a prueba resulto que no existe ninguna relación entre las variables liderazgo transaccional y competencias laborales. La tesis consta de cuatro capítulos. En el capítulo I, trata del planteamiento del problema, objetivos e hipótesis de investigación. En el capítulo II, se encuentra los antecedentes de estudio, marco teórico, conceptual y definiciones de términos básicos. El capítulo III, trata sobre el tipo de investigación, diseño, población y muestra de investigación, así como procesamiento y tratamiento de los datos. El capítulo IV contiene el resultado y presentación de las tablas y figuras y su interpretación. En numeral aparte se presenta la discusión de resultados. Y por último se muestra las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, así como los anexos.

ÍNDICE

ACTA DE DEFENSA DE LA TESIS ii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS ..... **¡Error! Marcador no definido.**
AUTORIZACIÓN PARA PONER EN REPOSITORIO ..... **¡Error! Marcador no definido.**
DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTO vi
RESUMEN vii
SUMMARY viii
INTRODUCCIÓN ix
CAPÍTULO I 14
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 14
1.1. Descripción del problema 14
1.2. Formulación del problema 18
1.2.1. Problema general 18
1.2.2. Problemas específicos 18
1.3. Objetivos de la investigación 18
1.3.1. Objetivo General 19
1.3.2. Objetivos específicos 19
1.4. Hipótesis 19
1.4.1. Hipótesis general 19
1.4.2. Hipótesis específicas 20
1.5. Variables 20
1.6. Justificación e importancia 21
1.7. Viabilidad 22
1.8. Limitaciones 22
CAPÍTULO II 23
MARCO TEÓRICO 23
2.1. Antecedentes 23
2.1.1. Internacional. 23

2.1.2. En el ámbito nacional ... 28
2.1.3. Local. ... 30
2.2. Bases teóricas ... 30
2.3. Bases o Fundamentos filosóficos del tema de investigación ... 34
2.4. Definiciones conceptuales ... 37
2.5. Bases epistémicos ... 38
CAPÍTULO III ... 39
METODOLOGÍA ... 39
3.1. Tipo de investigación ... 39
3.2. Diseño y esquema de la investigación ... 40
3.3. Población y muestra ... 41
3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos ... 42
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos ... 43
3.6. Métodos de análisis de datos ... 45
CAPÍTULO IV ... 46
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN ... 46
4.1. Descripción de la variable general, liderazgo transaccional ... 46
4.1.1. Análisis de la dimensión N°1: Motivación para el trabajo ... 47
4.1.2. Análisis de la dimensión N° 02: Transacción ... 48
4.1.3. Análisis de la dimensión N° 3: Sanciones y castigos ... 49
4.1.4. Análisis de la dimensión N° 4: Compensaciones ... 50
4.2. Descripción de la variable general 2. Competencias laborales ... 51
4.2.1. Análisis de la dimensión N° 1: Competencias básicas ... 52
4.2.2. Análisis de la dimensión N° 2: Competencias conductuales ... 53
4.2.3. Análisis de la dimensión N° 3: Competencias pedagógicas ... 54
4.2.4. Análisis de la dimensión N° 4: Competencias de gestión ... 55
4.3. Hipótesis de la investigación. ... 56
4.4. Discusión de resultados ... 66
CONCUSIONES ... 70
RECOMENDACIONES ... 71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ... 72
ANEXOS ... 74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Niveles del liderazgo transaccional en los docentes de primaria 46

Tabla N° 02: Niveles de la dimensión, motivación para el trabajo en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 47

Tabla N° 03: Niveles de la dimensión, transacción en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali..... 48

Tabla N° 04: Niveles de la dimensión, sanciones y castigos en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 49

Tabla N° 05: Niveles de la dimensión, compensaciones en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 50

Tabla N° 05: Niveles de competencias laborales en los docentes de primaria..... 51

Tabla N° 07: Niveles de la dimensión, competencias básicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 52

Tabla N° 08: Niveles de la dimensión, competencias conductuales en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali..... 53

Tabla N° 09: Niveles de la dimensión, competencias pedagógicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali..... 54

Tabla N° 10: Niveles de la dimensión, competencias de gestión en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Niveles del liderazgo transaccional en los docentes de primaria..... 46

Figura N° 02: Niveles de la dimensión, motivación para el trabajo en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 47

Figura N° 03: Niveles de la dimensión, transacción en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 48

Figura N° 04: Niveles de la dimensión, sanciones y castigos en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 49

Figura N° 05: Niveles de la dimensión, compensaciones en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 50

Figura N° 05: Niveles de competencias laborales en los docentes de primaria 51

Figura N° 07: Niveles de la dimensión, competencias básicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 52

Figura N° 08: Niveles de la dimensión, competencias conductuales en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 53

Figura N° 09: Niveles de la dimensión, competencias pedagógicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 54

Figura N° 10: Niveles de la dimensión, competencias de gestión en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali 55

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Hablar de liderazgo transaccional es hacer referencia a la interrelación entre líder y subalternos, dentro de la teoría de las organizaciones. La base de toda transacción es costo beneficio entre empleador y trabajador. Este modelo de liderar desarrolla habilidades de gerencia para motivar a sus subalternos, satisfacer ciertas necesidades a cambio de mayor productividad del empleado para tener mejor rentabilidad en la organización.

No hay equipos de trabajo si no hay un líder, tampoco hay líder sin subalternos a quien liderar. Toda organización busca hacer las cosas, que se hagan bien, a tiempo y con el menor costo posible, sea pública o privada. Esto implica que un líder conozca a sus trabajadores, identifique sus expectativas y necesidades y se puede a si recompensar los esfuerzos de los trabajadores con un mejor trato generando un clima agradable para que el empleado produzca más.

Las organizaciones a través de la historia se han esforzado por hacer que los trabajadores respondan a las expectativas del líder, se logren metas y generen una buena imagen hacia el público, más aún si hay promesas por cumplir, puesto que en la organización existe dos visiones diferentes acerca de la organización; por un lado, está el empleador y por otro el trabajador, ambos con propósitos y horizontes distintos. Lo que queda es una negociación recíproca para obtener mejores resultados.

Actualmente, las instituciones enfrentan serios problemas laborales y de producción en materia de servicios y otros. Es que dirigir personas no es una

tarea fácil, se trata de un contexto complejo que representa la piedra angular de la institución. Una institución que incumple con lo ofrecido genera descontento y repercute en quejas permanentes. Son los trabajadores los responsables, pero estos argumentan que no tienen mayores beneficios laborales y muestran insatisfacción, por lo que su rendimiento disminuye y genera el caos.

En el sector de la educación sucede algo similar, escuelas que son dirigidos por directores y sub directores, quienes son docentes de aula que han asumido un cargo jerárquico, experimentan dificultades en gestión. No se cumplen los planes estratégicos, no se ejecutan los acuerdos, existe resistencia al cambio normativo y un ambiente poco armonioso en la institución. Esto indudablemente repercute en bajos niveles de aprendizaje.

Los directores de las Instituciones Educativas consideran que les ha tocado dirigir a los peores docentes quienes no se encuentran comprometidos con su labor, con la institución y que les importa poco la calidad de la educación. Si se les exige se genera una confrontación entre docentes y personal jerárquico, ya que los maestros consideran que solo deben hacer lo que les corresponde, lo demás es tomado como situación del director, el ministerio, los órganos encargados de conducir la educación.

Teóricamente, el director de una escuela desempeña un liderazgo directivo tácito, tiene personal que administra, cuenta con apoyo logístico, asesoramiento legal, tiene propósitos individuales y organizacionales, cuenta con el aval de los padres de familia entre otras funciones. No hay nada diferente en términos laborales e institucionales con otras organizaciones productivas; solas que aquí las actividades de los trabajadores son académicas, el producto es el desarrollo de las competencias de los educandos y los planes de mejora de los aprendizajes con metas preestablecidas.

Según el MINEDU (2006) y el marco del buen desempeño docente hoy en día nuestro país necesita de profesionales en la educación predispuesto en los cambios que se vienen suscitando, la práctica de la docencia ha estado sujeta a

modelos de escuelas receptoras de conocimiento, en una cultura donde predominaba el autoritarismo, la sumisión de los estudiantes hoy en día con la evolución de la tecnología se requiere que los maestros estén en constante capacitación. En la gran mayoría de instituciones educativas del Perú el desempeño laboral de los docentes es deficiente, esto lo demuestra según los resultados de la evaluación.

En la región Ucayali, se observa casos de rompimiento de relaciones, hay denuncias de docentes a directores por abuso de autoridad, hay docentes con informe de los directos a la UGEL por incumplimiento de deberes o casos de dolo tipificados en la Ley de la Reforma magisterial. Estos casos, hacen suponer que el trabajo en equipo no existe, no se ha intentado o que hace falta la aplicación del liderazgo transaccional para lograr mejores resultados.

A nivel institucional, en la Institución Educativa “Jorge Chávez” los resultados del desempeño docente se observa un ascenso mínimo en los progresos de desempeño en los años 2016, 2017 2018, pese a que los docentes desde el año 2017 tienen el acompañamiento de soporte pedagógico por parte del MINEDU, muestran desinterés de asistir a las capacitaciones en la labor que desempeña, cuando es fuera de su horario de trabajo.

Por otro lado, las competencias laborales del personal docente merecen ser analizada con especial interés, pues de ello dependen los resultados, los productos, la post venta, lo que en educación hablaríamos de egresados, calidad de formación y competitividad del educando. En la docencia las competencias laborales se circunscriben a la forma como el docente organiza su tiempo, que es la planificación de los aprendizajes, sus conocimientos, programación curricular, unidades de aprendizaje y sesiones. La didáctica, el cómo desarrolla su clase, que métodos aplica, como genera y resuelve situaciones significativas de aprendizaje y cómo evalúa. Sin ánimo de pretender definir qué es lo único que debe hacer el docente, cabe precisar que también está en las competencias laborales del maestro la identidad cultural, las relaciones humanas, el liderazgo pedagógico.

El liderazgo transaccional es percibido según Kellerman, citado por Shriberg, (2004) sostiene:

> El liderazgo transaccional es un trueque, un intercambio de deseos entre líder y seguidor. El líder transaccional satisface las necesidades de los seguidores concertando una relación de dependencia mutua en la cual las contribuciones de ambas partes se reconocen y premian. El líder transaccional ayuda a sus seguidores a alcanzar sus metas, por eso seguimos al líder transaccional, pues nos damos cuenta de que nos conviene seguirlo.

Las competencias laborales se definen según Alles, (2009) como “Características propias de un individuo, que está directamente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación”.

El propósito de este estudio es lograr demostrar el nivel de reacción entre estas variables, liderazgo transaccional y competencias laborales en el personal docente del nivel primario, para así mejorar la gestión educativa en la región Ucayali. La investigación permitirá aplicar un estilo de liderazgo transaccional que una a las partes, tanto personal jerárquico como subalterno puedan tener mejor entendimiento en las actividades de la institución educativa.

Se busca evitar las confrontaciones entre colegas, dar un trato cordal a los docentes, desarrollar la capacidad de escucha en el ámbito institucional y por ende lograr mejores aprendizajes mediante una gestión exitosa con compromiso de los actores de la comunidad educativa.

Ante este tipo de casos observados e identificados, correspondería un liderazgo estratégico para trabajar con ambos cuadros laborales identificados; solo entonces una transacción en lo laboral puede ayudar a lograr esos objetivos. Es así como la investigación conviene indagar, describir y correlacionar las variables de Liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes de educación primaria en el 2019.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa Nº 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las competencias básicas en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa Nº 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019?

¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las competencias actitudinales en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019?

¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las competencias pedagógicas en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019?

¿Qué relación existe entre liderazgo transaccional y las competencias de gestión en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chavez” Callería Ucayali 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes del nivel Primaria en la Institución Educativa N° 64006 Jorge Chávez Calleria Ucayali 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y las competencias básicas en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa Nº 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019.

Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y las competencias actitudinales en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019.

Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y las competencias pedagógicas en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019.

Determinar la relación entre liderazgo transaccional y las competencias de gestión en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes del nivel Primaria en la Institución Educativa N° 64006 Jorge Chávez Calleria Ucayali 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y las competencias básicas en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa Nº 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019.

Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y las competencias actitudinales en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019.

Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y las competencias pedagógicas en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019.

Existe relación directa entre liderazgo transaccional y las competencias de gestión en los docentes del nivel primaria en la Institución Educativa N° 64006 “Jorge Chávez” Callería Ucayali 2019.

1.5. Variables

Variable 01. Liderazgo transaccional

Según Kellerman, citado por Shriberg, (2004) sostiene:

> El liderazgo transaccional es un trueque, un intercambio de deseos entre líder y seguidor. El líder transaccional satisface las necesidades de los seguidores concertando una relación de dependencia mutua en la cual las contribuciones de ambas partes se reconocen y premian. El líder transaccional ayuda a sus seguidores a alcanzar sus metas, por eso seguimos al líder transaccional, pues nos damos cuenta de que nos conviene seguirlo.

Variable 02. Competencias laborales

Alles, (2009) “Características propias de un individuo, que está directamente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación”.

1.6. Justificación e importancia

Justificación del estudio

Por conveniencia. - Esta investigación ayudará a mejorar la gestión educativa aplicando el liderazgo transaccional identificando y fortaleciendo las competencias laborales de los docentes del sector público y así alcanzar al 100% con los objetivos; que son nada menos el logro de los aprendizajes y una sociedad responsable para las próximas generaciones.

Por relevancia social. - Siendo la educación un derecho social la investigación tiene como propósito de estudio la mejora de la gestión educativa, un mejor liderazgo en la escuela pública donde la demanda social es el padre de familia, cuyo ámbito de influencia serán los actores de la Institución Educativa “Jorge Chávez” de Callería Ucayali.

Por implicancias prácticas-. En la cuestión práctica se justifica ya que aportará información de interés para la dirección y gestión de la Instituciones Educativas del nivel primaria donde sea necearía implementar el liderazgo transaccional en la gestión escolar, fortalecer las competencias laborales de los docentemente y administrativos de la Institución Educativa “Jorge Chávez” Ucayali.

Por implicancias metodológica-. En lo metodológico este trabajo aporta formas y procedimientos de liderazgo docente para lograr mejor productividad de sus docentes y con ello fortalecer las competencias de los maestros. El estudio requirió de la construcción, validación y confiabilidad de sus instrumentos; la aplicación, los mismos que pueden servir a otros investigadores.

1.7. Viabilidad

La investigación es viable por ser aplicable al contexto nacional y regional, dado que la Institución Educativa “Jorge Chávez” se encuentra ubicada en la zona urbana, cuyo acceso es permisible al investigador por ser arte del cuerpo docente.

1.8. Limitaciones

Ninguna

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional.

Ayoub (2010) investigó: *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana.* Tesis sustentada en la Universidad Autónoma de Madrid. Fue una investigación cuantitativa, se aplicó la técnica de la encuesta y su cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) y de percepción de crisis, con una población y muestra de 1,433 individuos. Las principales conclusiones de correlación arrojaron: Que los comportamientos transformacionales, más que los transaccionales, incrementan el desempeño de los funcionarios y la utilización de comportamientos pasivo-evasivos lo disminuyen. Asimismo, y aun cuando el estilo transaccional es eficaz al explicar hasta un 52% de la variabilidad observada en el desempeño, el análisis de regresión múltiple comprueba que utilizar comportamientos transformacionales aumenta 34% más el esfuerzo extra y la eficacia percibida por los funcionarios. En sentido contrario a lo esperado, a mayor percepción de crisis, menor es la cantidad de carisma que el seguidor observa en el líder, probablemente porque le atribuye la situación crítica. Finalmente, se discuten las implicaciones para la teoría, la práctica y se sugiere mayor investigación que permita determinar la causalidad en la relación entre variables.

También Castro (2012) investigó: *Gestión de liderazgo y valores en el Instituto Tecnológico Luis Regorio Gonzales de la ciudad de Azogues de la provincia del Cañar durante el periodo escolar 2010 - 2011.* Trabajo

realizado en la Universidad Técnica de Loja, previo a optar el título de Gerencia y Liderazgo. El método utilizado fue el analítico sintético siendo una investigación descriptiva; la información se obtuvo aplicando la técnica de la encuesta y entrevista como instrumento. La población fue la comunidad educativa conformada por padres, docentes y alumnos.

Los resultados concluyeron que la institución no tiene elaborado un plan estratégico, tampoco existen proyectos, programas de capacitación para personal jerárquico y docente, tan elemental para una gran gestión. De manera puntual se señalaron las siguientes determinaciones:

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones lo realiza el rector del establecimiento mayoritariamente en un 75%, y para resolver conflictos se delega a un equipo en un 75%.

No se promueve de manera efectiva el desarrollo profesional de los docentes, capacitación continua de los mismos. Los docentes no tienen conocimientos claros de liderazgo, sus tipos y principales características. El 60% de los docentes dicen que no se sienten integrados en el colegio y entre sus compañeros. No siempre se cuenta con la participación de los padres de familia en las actividades programadas solo un 25%.

La mayoría de los docentes no inician la clase con frases, motivacionales en valores y virtudes, no utilizan los valores como eje transversal, no utilizan métodos innovadores de enseñanza y no se involucran en los problemas de los alumnos.

El 75% no cuentan con un plan estratégico, y proyectos de capacitación dirigidos a los directivos y docentes; y un 50% no realizan Reingeniería de procesos y plan operativo anual.

Asimismo, Moreira (2009) sustentó la Tesis: *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares.* Tesis doctoral realizada en la

Universidad Complutense de Madrid. El estudio fue realizado con 603 individuos militares que prestan servicios en las diferentes secciones militares de Portugal. Se aplicó el cuestionario MLQ (*Multifactor Leadership Cuestionari*). Analizando los resultados acerca de las características psicométricas de MLQ, se puede concluir que el análisis factorial permitió obtener resultados bastante satisfactorios; es decir presenta muchas semejanzas con el modelo de Bass y Avolio (2002) El liderazgo transformacional fueron obtenidos 2 factores (Factor I carisma y estimulación intelectual; Factor II consideración individualizada), en vez de tres factores esperados.

Con respecto al liderazgo transaccional de las escuelas militares la satisfacción como líder, eficacia y reforzamiento, los resultados coincidieron con la teoría, en la medida que se obtuvieron 2 y 3 factores respectivamente. Se observa una pequeña diferencia en la escala de satisfacción como líder, a la cual acogió también los ítems relativos a la escala de eficacia del Líder, que es de suponer debe estar integrado a la eficacia del servicio. Ese tipo de variaciones de estructura factorial del cuestionario es natural que acontezca ya que puede en parte ser explicado como base la existencia de diferentes culturas entre los sujetos de diferentes países que tienen clara influencia sobre las percepciones de los aspectos de liderazgo relacionados entre sí.

Con base en instrumento de “Adaptación al Factorial cuestionario” AFC realizada, se demostró el modelo inicial no mostró una adecuación satisfactoria a lo proporcionado. Algunos factores mostraron mejorías en los índices de ajuste global del modelo.

Mendoza, Marín y Hernández (2015) presentaron: *Estudio del Liderazgo transformacional desde las percepciones de jefes y seguidores de una empresa de consultoría en México*. Artículo publicado y expuesto

el 7,8 y 9 de octubre del 2015. El objetivo del estudio buscó analizar a partir del modelo de Bass y Avolio el perfil jerarquizante del liderazgo transformacional, transaccional y su influencia en otras variables; desde la percepción de jefes y subalternos de una empresa con dedicación a la consultoría en recursos humanos en México. Se aplicó la Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire, a una muestra de trabajadores y jefes de una empresa de consultoría, n = 100. Se concluye que:

Bloque 1: jerarquizado predominan sub escalas de liderazgo transformacional a partir de las puntuaciones medias.
Bloque 2: jerarquizado se encuentran sub escalas de liderazgo transformacional y variables de resultado a partir de las puntuaciones medias.
Bloque 3: jerarquizado se encuentran sub escalas transaccionales, una variable de resultado siendo la satisfacción; por último, la Laissez faire.

En cuanto a las diferencias significativas del Perfil de liderazgo de los jefes, a partir de la autopercepción y la percepción de los seguidores, se encontraron lo siguiente:

Se encontraron diferencias significativas con respecto en la puntuación media en las sub escalas de: E4 Inspiración motivacional, la E5 Consideración individual y en la E6 Premio contingente; donde los jefes observan mayor puntaje, en comparación con los seguidores. Lo anterior refleja un punto de vista más adecuado en cuanto al Liderazgo por parte de los propios jefes.
En las diez sub escalas restantes, no existió ninguna diferencia significativa importante.

- Tomando en cuenta los Modelos de ecuaciones estructurales, se detallaron los siguientes hallazgos:

Existe correlación directa entre el liderazgo transformacional con el transaccional, confirmando así evidencia empírica de estudios previos.

- Se observa una influencia mayor del liderazgo transformacional en comparación al transaccional en variables de resultado, confirmando la evidencia empírica de estudios previos.
- El liderazgo transformacional y transaccional explican más del 90 % de la varianza de las variables de resultado.
- La aplicación del instrumento Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), mantiene sus niveles de confiabilidad y validez adecuados en el presente estudio.

De otro lado, Mendoza (2005) investigó: *Estudio de diagnóstico del perfil del Liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una Empresa Farmacéutica a nivel Nacional*. Tesis doctoral presentada en la universidad autónoma de Tlaxcala, para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas. Se trabajó con una muestra de 412 sujetos de la empresa farmacéutica y se aplicó el instrumento de “Adaptación al Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)” Versión uno mismo. De la misma forma, se aplicó la “Adaptación al Inventario de Prácticas de Liderazgo de Kouzes y Posner”. Los resultados concluyeron que: Existen diferencias significativas entre la percepción que tienen los Gerentes y Seguidores sobre el perfil de liderazgo transformacional y transaccional. Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional influyen de manera directa significativa con cada una de las variables de resultado: E10 Satisfacción, E11 Esfuerzo extra y E12 Efectividad. Existen coincidencias en cuanto a las percepciones de los Gerentes y Seguidores en cuanto a variables de liderazgo transformacional y transaccional que impactan a la E10 Satisfacción siendo: la E3 Inspiración motivacional, la E6 Premio contingente y la E1 Influencia idealizada (Atributo).

En esa misma línea, Andrés (2009 sustentó: *Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería evidencia de dos Hospitales.* Tesis doctoral desarrollada en la Universidad de Chile para obtener el grado de doctor en Psicología. Las conclusiones del presente trabajo fueron: Que la teoría actual sobre el liderazgo transformacional refleja relaciones individuales, lo que hace suponer que la influencia del líder se corresponda a un conjunto de capacidades, las que no están precisadas a los procesos experimentados por el seguidor. De hecho, no se ha presentado evidencia empírica la manera en que el líder ejerce la influencia sobre el seguidor o la relación que podría existir entre el liderazgo y los procesos de ayuda.

El liderazgo de la supervisora afecta el nivel de burnout de las subalternas. La influencia de las supervisoras se produciría, fundamentalmente, al afectar las creencias y puntos de vista de las subalternas. El liderazgo de la supervisora es sólo una de las influencias que recibe la subalterna. Por esto, en la medida que la supervisora ha sido exitosa en la generación de un clima de respeto y camaradería, su liderazgo es potenciado por las influencias de otras subalternas, las que podrían ejercer una influencia de socialización conjunta que podría considerarse comunitaria.

2.1.2. En el ámbito Nacional

Revisando otras tesis en el ámbito nacional, se encontró a Matos (2010) investigó la tesis: *Estilos de liderazgo predominante en los docentes del nivel primaria de instituciones educativas Red N° 8 Región Callao.* Tesis para optar el grado de Magister en Educación, especialidad, Evaluación y Acreditación de la calidad de la educación en la universidad San Ignacio de Loyola. El tipo de investigación fue descriptiva con una muestra de 119 individuos de 9 instituciones educativas. El instrumento que permitió recolectar los datos fue el cuestionario de estilos Liderazgo de Morales Molero. Los resultados de la investigación permitieron concluir que la mayoría se ubica en el liderazgo transformacional y no

transaccional. Las sub dimensiones que predominan en los docentes de primaria de las instituciones educativas de la Red 8 del Callao son inspiración y consideración individualizada.

Zuasnabar (2016) sustentó: *Liderazgo transaccional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Tayacaja*. Trabajo realizado en la Universidad “Cesar Vallejo” para obtener el grado de magister en Gestión Pública. Las conclusiones de la investigación fueron:

- Existe relación directa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad provincial de Tayacaja 2016; coeficiente rho de Spearman 0,398 siendo una correlación positiva débil; lo que confirma que si se mejora el nivel del liderazgo transaccional habrá éxito en la satisfacción laboral.

Mansilla (2007), presentó la tesis *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución “Inmaculada Concepción”, Los Olivos, Lima – Perú*”, para optar el grado de doctor en Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Las conclusiones más resaltantes son: en la cohorte educativa 2001-2005, el director D1, evidencio un estilo permisivo, quien contaba con 10 años de experiencia logró 25 puntos en el baremo del instrumento tabla N° 32, considerándose como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa en estudio, la directora D2 cuyo estilo directivo modal fue autocrático, contaba con 15 años de experiencia y logró 22 puntos en el baremo de la tabla N° 32

considerándose como bajo grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa en estudio.

2.1.3. Local.

No se encontraron investigaciones relacionados al tema en el ámbito local

2.2. Bases teóricas

Liderazgo transaccional

Según Bass (1997) considera que el liderazgo transaccional es el reforzamiento contingente. Líder y seguidor convienen roles y responsabilidades mutuas con el propósito de alcanzar metas trazadas, y proponen qué es lo que el subordinado hará para recibir la recompensa (material o no material), así librar la sanción contemplada en el contrato. Todo seguidor espera que el líder brinde oportunidades para alcanzar un resultado favorable, y consideran que el intercambio es equitativo si las recompensas son distribuidas de modo transparente.

Reforzamiento Contingente Positivo (Recompensa Contingente); aquí el líder recompensa al subordinado si éste alcanza el rendimiento pactado. Esta recompensa contingente puede darse mediante una felicitación por un trabajo bien realizado, recomendar para bonos, incremento de sueldo, promociones, además de algún reconocimiento público por desempeño de excelencia.

Reforzamiento Contingente Aversivo (Castigo Contingente); en este caso el líder interviene con una reacción ante el fracaso de un subalterno en alcanzar el desempeño establecido entre ambos. Con este reforzamiento, precisa la necesidad de cautelar el descenso lo vertiginoso del desempeño del subordinado, con el fin de modificar o cambiar la conducta del individuo. Así también de puntualizar la aclaración de lo que debe hacerse y de cómo, el

Reforzamiento Contingente Aversivo puede variar de forma. Ejemplo; el líder puede llamar la atención al subordinado sobre la desaceleración del plan, particularmente importante para subordinados sin experiencia, puede ir acompañado con una aclaración adicional necesaria. La sanción o castigo contingente, puede darse también en forma de multas, suspensión de pago, retiro de apoyo o confianza del líder; algo menos frecuente y poca probabilidad de surtir efectividad.

Bass, citado por Castro (2007), manifiesta: Nos encontramos frente un liderazgo estilo transaccional al tener líderes que suelen premiar o, en su defecto, intervienen de manera negativa (sancionando), en tanto de verificar si el desempeño de los subordinados está de acuerdo o no a lo previsto. En función al liderazgo transaccional, los colaboradores reciben motivación por intereses personales en lugar de ser influenciados por los líderes para manifestar sus propias necesidades en aras del beneficio organizacional (característica típica del liderazgo transformacional). Por lo general los líderes transaccionales, procuran manifestar una actitud correctiva y direccionada a los resultados y específicamente mucho más útil en contextos de gran manera estable. Se entiende así el liderazgo transaccional conformado en dos sub-dimensiones: recompensa contingente y manejo por excepción. (p.34)

Fishman (2005) considera: El líder transaccional establece una transacción o negociación con su personal, es decir se genera una interacción basada en egoísmo de ambos; líderes seguidores, donde cada cual trata de suplir sus necesidades propias. Este tipo de liderazgo es considerado como el más efectivo que el liderazgo laissez- faire, sin que ello signifique ser el más óptimo. (p.15 – 16)

Teoría del intercambio líder-miembro.

El enfoque transaccional puso en escena la relación de intercambio social que se genera entre el líder y sus seguidores. La teoría del intercambio líder-

miembro (*Leader-Member Exchange o LMX* por sus siglas en inglés; Graen, Novak y Sommerkamp, 1982) coloca en el centro del proceso de liderazgo a la relación diádica que se genera entre el líder y cada uno de sus seguidores (Vecchio y Gobdel, 1984). La suposición detrás de la teoría es que el líder se relaciona de forma diferente con cada miembro lo que genera una relación de intercambio elevado o una relación de intercambio reducido, formando dos grupos de seguidores: 1. Los que pertenecen al círculo interno (*in-group* en inglés) y 2. Los que pertenecen al círculo externo (*out-group* en inglés). El líder no se comporta igual con todos, por lo que a partir del primer contacto y en la medida en que interactúan con algunos, desarrolla una relación de cercanía y con otros la relación se mantiene en lo indispensable. Esta teoría se vincula con el modelo de liderazgo de alcance pleno, al considerarse que las relaciones de calidad generan transformación y se relacionan más con la eficacia. Graeny Uhl-Bien (1991) citado por Gerstner yDay (1997)

En las palabras de Fishman (2005) sostiene: El liderazgo Gerencial por excepción, es el tipo de líder que busca -ya sea pasiva o activamente- dar solución a los problemas que existen o que los propios trabajadores lo identifiquen. En este estilo, el líder jefe logra una transacción con sus subalternos en tanto exista la necesidad. Otorga ayuda y recibe productividad; el jefe siempre está afanado por lograr los objetivos y metas en mayor medida que el beneficio de los trabajadores. (p.16)

Así Fishman (2005) expresa: El liderazgo Gerencial por recompensas condicionadas, es el tipo de líder que asume activamente un rol motivador hacia el personal subalterno mediante retribuciones ligadas al desempeño. Es cierto que este liderazgo muestra una efectividad más precisa que el liderazgo Gerencia por excepción, no deja de ser un concepto egoísta ya que ambos buscan su propio beneficio. Los trabajadores reciben la recompensa en tanto alcancen las metas, por su parte el líder experimenta la productividad deseada. (p. 16 -17)

Competencias laborales

Argudín (2001) sostiene acerca de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de la cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo conocer se traduce en un saber, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde si y para los demás (dentro de un contexto determinado).

Para Bernal (2003) “Las competencias están relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes y rasgos de personalidad y, así mismo, con los conocimientos adquiridos”. Las competencias no son aptitudes, aunque éstas son imprescindibles para que aquellas se desarrollen. Las competencias no son puros conocimientos que pueden aplicarse a una tarea específica, en ellas también se incluye una experiencia y un dominio real de esa tarea.

Asimismo, Décret Missions (1997) dice que “una competencia es una aptitud de poner en acción un ensamble organizado de saberes, de saber hacer y de actitudes que permiten cumplir un cierto número de tareas”.

Malpica (2008) afirma que “la competencia privilegia el desempeño, entendido como la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislad”.

En términos laborales, Alles, (2009) sostiene como “características propias de un individuo, que está directamente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación”.

Por su parte Levy Leboyer (1997) *“*Comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación"

Es así como la competencia no se puede ver de manera directa: se recurre

a observarlo porque es en los comportamientos donde se hacen visibles. Son los comportamientos los que externalizan la presencia de una o varias competencias.

El economista Toffler (1996) comenta que:

La sociedad actual es una Sociedad del Conocimiento, en la cual los individuos, comunidades y naciones exitosas son aquellas que manejen la información, que innoven en los procesos, que sean de mente flexible y altamente adaptable, que muestren un elevado nivel de creatividad en la resolución de problemas, incluso que sean capaces de anticiparse a los acontecimientos y planeen y ejecuten con alta calidad y eficiencia las formas en como enfrentarán dichos acontecimientos, serán quienes competirán mejor y podrán mostrar un mejor nivel de desarrollo social, económico – molesto pero innegable indicador de desarrollo – político y cultural.

El mismo Toffler (1996) dice que:

El éxito de las naciones desarrolladas se debe a que sus estructuras sociales y culturales trabajan de forma eficiente, con alta calidad, mucha flexibilidad, pero, sobre todo, que la mayoría de su población económicamente activa se dedica al sector terciario de la economía: los servicios, la publicidad, las tecnologías de información, la creatividad. Cita como actualmente mientras un obrero sector primario gana unos 5 dólares diarios, un creativo de una empresa de software puede estar ganando esos mismos 5 dólares ¡por minuto!, o incluso más, determinando como el éxito se debe, en mayor medida, a la buena competitividad del segundo en el terreno de la Sociedad del Conocimiento.

2.3. Bases o Fundamentos filosóficos del tema de investigación

La teoría más cercana en que se vincula las variables de esta investigación son sin duda las teorías del comportamiento organizacional y también la teoría de las relaciones humanas.

El comportamiento organizacional surge gracias a la comunicación, ya que esta se puede desarticular por partes para entender el comportamiento humano dentro de una organización, donde todo obedece a la forma como se comunique y asimile la información dentro de la organización.

La comunicación dentro de la organización es muy importante ya que ayuda a mantenerla unida y proporciona medios para que fluya la información adecuadamente, y de esta forma mejorar criterios, motivar a los empleados y ayudar cumplir los objetivos de la organización.

La conducta organizacional se define como una disciplina académica que se ocupa de describir, controlar, predecir y entender el comportamiento humano dentro de un ambiente organizacional. Cuando se aplica a individuos dentro de una organización, comprende normas, valores, excepciones y actitudes. (Hodgetts, R. Altman, S. 1985)

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como, por ejemplo, empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional. (Davis y Newstron, 1990)

El comportamiento organizacional se centra en conductas observables tales como hablar con los compañeros de trabajo, manejar el equipo, o la preparación de un informe. También se ocupa de los estados internos como el pensamiento, la percepción, y la toma de decisiones, etc. Igualmente, estudia el comportamiento de las personas tanto individual y cómo grupalmente dentro de una organización.

El comportamiento organizacional, además, examina la conducta de grupos y organizaciones ya que ninguno se comporta de la misma manera que los demás. Sin embargo, algunos sucesos que acontecen dentro de una organización, no pueden ser explicados en términos del comportamiento individual. Y, por lo tanto, estos eventos deben ser examinados en términos del grupo o de variables de la organización.

Teoría de las relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. Las cuatro principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

Necesidad de humanizar y democratizar la administración. Consistía en liberar los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica, adecuándola a los nuevos patrones de la vida del pueblo estadounidense, a través de la democratización de los conceptos administrativos.

Desarrollo de las ciencias humanísticas. Tomo en consideración la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicarla a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica. Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin, fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela; Dewey, indirectamente y Lewin de manera más directa, contribuyeron bastante su concepción. Las conclusiones del experimento de Hawthorne realizados entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración. Principales representantes del enfoque humanístico. Elton Mayo John Dewey, Kurt Lewin.

2.4. Definiciones conceptuales

Liderazgo transaccional

Según Bass (1997) “El liderazgo transaccional es el reforzamiento contingente. Líder y seguidor convienen roles y responsabilidades mutuas con el propósito de alcanzar metas trazadas, y proponen qué es lo que el subordinado hará para recibir la recompensa (material o no material), así librar la sanción contemplada en el contrato”.

Castro (2007), manifiesta: Nos encontramos frente un liderazgo estilo transaccional al tener líderes que suelen premiar o, en su defecto, intervienen de manera negativa (sancionando), en tanto de verificar si el desempeño de los subordinados está de acuerdo o no a lo previsto.

Fishman (2005) considera: El líder transaccional establece una transacción o negociación con su personal, es decir se genera una interacción basada en egoísmo de ambos; líderes seguidores, donde cada cual trata de suplir sus necesidades propias.

Competencias laborales

Para Bernal (2003) “Las competencias están relacionadas con la puesta en práctica integrada de aptitudes y rasgos de personalidad y, así mismo, con los conocimientos adquiridos”.

Argudín (2001) sostiene acerca de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de la cognición y básicamente significa saberes de ejecución.

Alles, (2009) sostiene como “características propias de un individuo, que está directamente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación”.

2.5. Bases epistémicos

Este trabajo tiene como soporte teórico científico la teoría administrativa del Talento Humano, con sus componentes sobre reclutamiento, desarrollo y retención de personal. Tiene como exponente principal a Martha Alles e Idalberto Chiavenato, celebres intelectuales de esta disciplina administrativa. En este vasto campo del conocimiento se encuentra dimensionado las competencias laborales, las habilidades de los gerentes y los diferentes aspectos de la evaluación del desempeño.

Por otro lado, en cuanto al aspecto organizacional, este trabajo encuentra fortaleza en la teoría del comportamiento, cuyos exponentes son Mc Gregori, Elton Mayo, Helrringel y Stifen Robbins, entre otros; quienes han aportado al campo laboral y de gestión. En esta disciplina se encuentra definida las condiciones físicas y organizacionales para un eficiente desempeño y los componentes teóricos y de las habilidades de los gerentes para conducir una organización. En la actualidad han surgido otros intelectuales que siguen los postulados e intentan innovar los aspectos epistémicos de los procesos administrativos, algunos de ellos citaremos en este trabajo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

En cuanto a su finalidad, este trabajo se clasifica como básica teórica ya que se estudiaron los fundamentos teóricos del liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes de primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez de Callería Ucayali 2019. Según Mejía (2013, p. 35) sostiene que: "Las investigaciones teóricas conocida también como puras, sustantiva o básica están orientadas a proporcionar al problema planteado los fundamentos teóricos y conceptuales."

En cuanto al alcance o profundidad este trabajo de investigación según la pregunta formulada del problema es de tipo descriptivo porque una vez obtenido los datos se procedieron a describir las variables por dimensiones, las características del liderazgo transaccional y satisfacción laboral. El mismo Mejía (2013) afirma que “las investigaciones descriptivas son las que pretenden decir como es la realidad. La descripción científica es importante porque constituye la primera aproximación sistemática al conocimiento de la realidad”.

En ese mismo orden la presente investigación por tratarse del estudio de dos variables se encuentra entre las investigaciones descriptivas relacionales no causales conocidas también como correlacional, en el siguiente caso desarrolla la relación de variables, Liderazgo transaccional y satisfacción laboral. El que más precisión hace es, Hernández, Fernández y Baptista, (2006, p.15) sostiene que: "los estudios correlaciónales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los

mismos sujetos y después se analiza la correlación. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlaciónales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas".

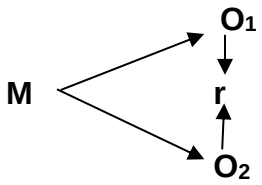
Según el criterio de tiempo de aplicación, la investigación se clasifica de tipo transversal o sincrónica debido a que la aplicación de los instrumentos a la muestra poblacional se hizo en un solo momento. Como lo confirma Mejía (2013, p. 51) “cuando el investigador no posee de tiempo para estudiar los efectos de una variable a lo largo del tiempo, tiene la opción de realizar estudios transversales o sincrónicos, es decir puede hacer cortes temporales”

3.2. Diseño y esquema de la investigación

Para esta investigación por la función que cumple las variables de estudio el diseño es el correlacional, porque ambas variables son independientes y se desarrolla la relación entre dos variables, según Hernández (2010, p.15) "Los estudios correlaciónales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación.

Cabe mencionar que este diseño corresponde al tipo de investigación descriptiva antes descrita de modo transversal debido a la aplicación de la variable. El siguiente gráfico ilustra de manera precisa el diseño de investigación.

La correlación se da:



M: Muestra

O_1: Variable 1: Liderazgo transaccional

O_2: Variable 2: Competencias laborales

r : Relación de las variables de estudio.

3.3. Población y muestra

Población.

Hernández (2008, p. 239) manifiesta: "Un estudio no será mejor por tener una población más grande, la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema."

La población objeto de estudio de esta investigación comprende a 67 docentes de educación primaria de la Institución educativa Jorge Chávez de Callería Ucayali según se detalla:

Modalidad	Sexo		N° de trabajadores
	M	F	
Nombrados	22	23	45
Contratados	18	4	22
Total	40	27	67

Fuente: Ofic. Personal – MPT

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 239) manifiesta: "para definir la muestra, lo primero a realizar es definir la unidad de análisis. Quienes van a ser medidos depende claramente del problema a investigar y los objetivos de la investigación".

De la misma manera Flores (2011. P204) nos dice que "la muestra es un subconjunto de una población que pone de manifiesto las propiedades de la población".

En el caso particular para la presente investigación se trabajó con la totalidad de la población por ser pequeña, por lo que la muestra estuvo constituida por el total de los 67 docentes de la Institución Educativa Jorge Chávez de Callería Ucayali 2019, a quienes se les aplicará los dos instrumentos de cuestionario de encuesta, para recoger información acerca del liderazgo transaccional y competencias laborales.

Criterios de selección

Los criterios de muestreo en esta investigación vienen a ser de tipo censal porque se tomó como unidad de análisis al total de la población, por ser esta pequeña y asegurar su representatividad.

Ballestrini (1997 p. 130) sustenta que “cuando un universo está integrado por un número reducido de sujetos por ser una población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, por consiguiente, no se aplicarán criterios muéstrales”.

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en esta investigación para recolectar los datos de las variables de estudio, Liderazgo transaccional y satisfacción laboral fue la encuesta adaptada de la escala de la técnica de escalamiento Likert, cuyo instrumento el cuestionario adaptado conocido como escala tipo Likert; el mismo que fue aplicado a los individuos de la muestra en un solo momento.

Flores (2011p. 265) refiere que “la escala de Likert consiste en un conjunto de ítems de afirmaciones o negaciones ante los cuales se pide la reacción de los sujetos”. El instrumento incluye cinco a tres puntos de escala, al cual se le asignó un valor numérico.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORES
Encuesta (escala de actitud adaptada)	Cuestionario de encuesta. Consiste en ítems presentado en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide al investigado responda eligiendo cualquiera de las 5 alternativas.	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Neutral (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

Validez

Como quiera que el instrumento de investigación para ser aplicado requiere de validez, esto se logró mediante la validez del juicio de expertos como lo recomienda el reglamento de la Universidad. Para este caso la validación estuvo a cargo de tres validadores como corresponde, quien le otorgó el valor de la escala "Bueno" recomendando su aplicación.

Dr. Abdías Chávez Epiquén (bueno)

Dr. ……..

Dr. ……..

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010 p. 201) manifiesta que "la validez se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide". Es el grado en que la medición representa el concepto o variable medida.

Coeficiente de confiabilidad

Como se sabe un instrumento en términos de investigación científica, para que sea aplicado a la muestra no solo debe ser válido si no también confiable. En el presente caso para la investigación la confiabilidad de consistencia se realizó mediante el coeficiente del alfa de Conbrach, aplicado a una muestra piloto de 10 encuestados de una muestra con características similares a la muestra de estudio.

El mismo Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 201) manifiesta que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado de que su aplicación repetida al mismo individuo o sujeto produce resultados iguales”.

La fórmula aplicada del coeficiente de Alfa de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1-\frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Para la variable Liderazgo transaccional el coeficiente de Alfa de Cronbach al 95% de intervalo de confianza fue de:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	24

Para la variable Competencias laborales el coeficiente de Alfa de Cronbach al 95% de intervalo de confianza fue de:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	24

Para los valores de la escala de confiabilidad del instrumento se utilizó lo de (Herrera, 1998) comprendidos entre la tabla siguiente:

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para ambas variables, liderazgo transaccional y competencias laborales el instrumento se encuentra en la escala de (0,72 a 0,99) excelente confiabilidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenido los datos por el instrumento de investigación de cada variable los datos fueron procesados utilizando el estadístico SPSS versión 25 además del programa Excel para Windows. El análisis comprendido fue: cálculo de frecuencias y porcentajes de las características perceptivas generales de los estudiantes para cada variable de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

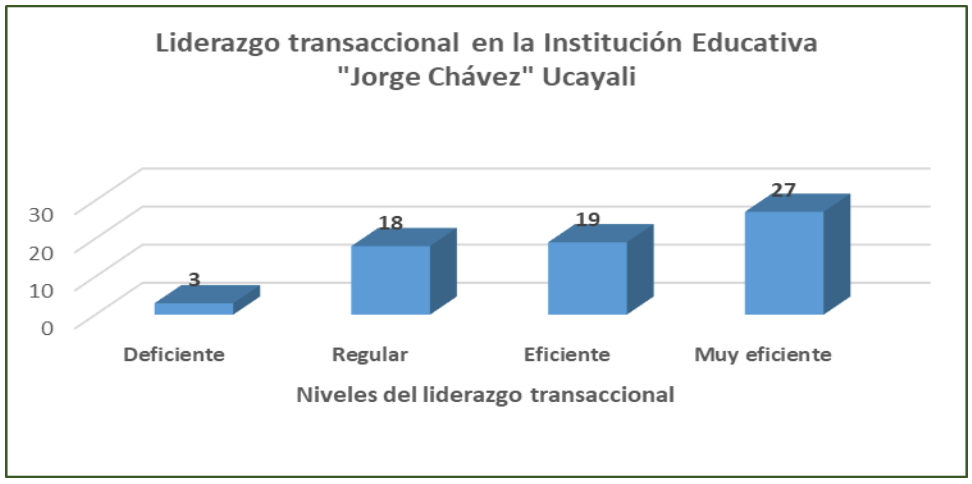
4.1. Descripción de la variable general 1, liderazgo transaccional

Tabla N° 01: *Niveles del liderazgo transaccional en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Liderazgo transaccional en la Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(24-47)	3	4
Regular	(48-71)	18	27
Eficiente	(72-95)	19	28
Muy eficiente	(96-120)	27	40
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 01: Niveles del liderazgo transaccional en los docentes de primaria



Fuenta: Tabla N° 01

Los datos expresados en la tabla y figura N° 1 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la variable, liderazgo transaccional percibida por los docentes de educación primaria de la Institución

Educativa Jorge Chávez Calleria, Ucayali 2019. Un total de 27 docentes, equivale al 40% considera muy eficiente; liego 19 docentes, equivale al 28% se ubica en el nivel eficiente; 18 docentes, o sea 27% consideran un nivel regular, mientras que 3 docentes, equivale al 4% se encuentra en el nivel deficiente del liderazgo transaccional.

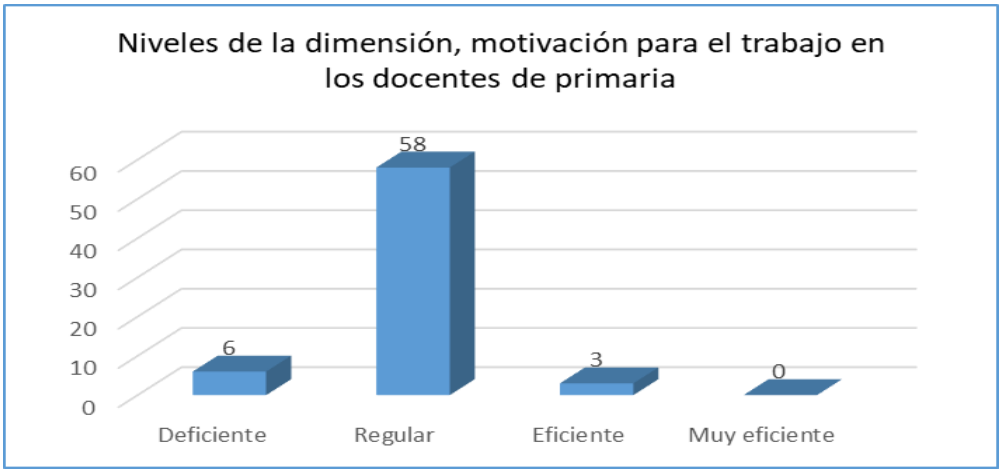
4.1.1. Análisis de la dimensión N°1: Motivación para el trabajo

Tabla N° 02: *Niveles de la dimensión, motivación para el trabajo en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Niveles de la dimensión, motivación para el trabajo en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(6-11)	6	9
Regular	(12-17)	58	87
Eficiente	(18-23)	3	4
Muy eficiente	(24-30)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 02: Niveles de la dimensión, motivación para el trabajo en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali



Fuente: Tabla N° 02

Los datos expresados en la tabla y figura N° 2 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la dimensión, motivación para el trabajo percibida por los docentes de educación primaria de la Institución

educativa “Jorge Chávez”, Calleria Ucayali. Un total de 3 docentes, equivale al 4% considera eficiente; liego 58 docentes, equivale al 87% se ubica en el nivel regular; 6 docentes, o sea 9% consideran un nivel deficiente, ninguno en el nivel muy eficiente de la motivación para el trabajo del liderazgo transaccional.

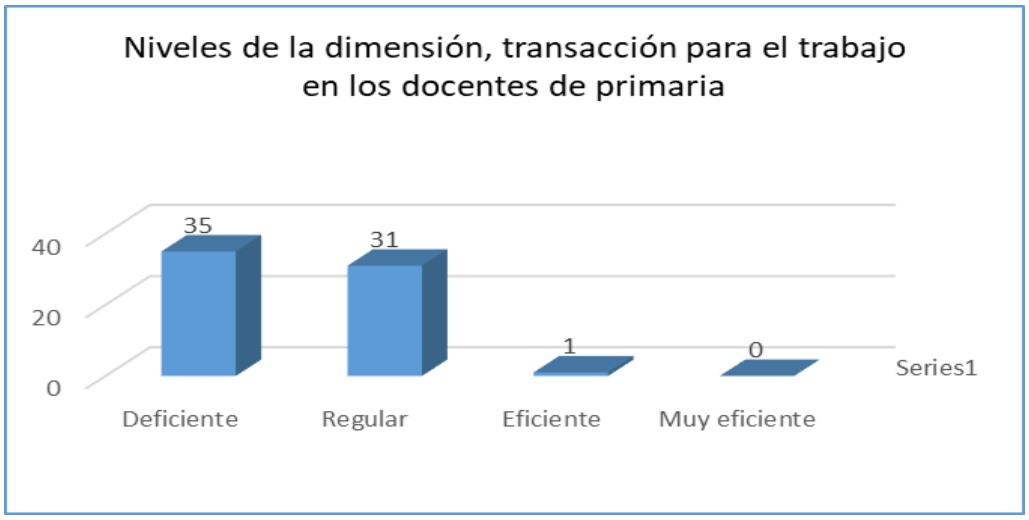
4.1.2. Análisis de la dimensión N° 02: Transacción

Tabla N° 03: *Niveles de la dimensión, transacción en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Niveles de la dimensión, transacción en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(6-11)	35	52
Regular	(12-17)	31	46
Eficiente	(18-23)	1	1
Muy eficiente	(24-30)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 03: Niveles de la dimensión, transacción para el trabajo en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali



Fuente: Tabla N° 03

Los datos expresados en la tabla y figura N° 3 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la dimensión, transacción, percibida por los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Jorge

Chávez” de la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali. Un total de 1 docente, equivale al 1% considera eficiente; luego 35 docentes, equivale al 52% se ubica en el nivel deficiente; 31 docentes, o sea 46% consideran un nivel regular, ninguno en el nivel muy eficiente de la transacción del liderazgo transaccional.

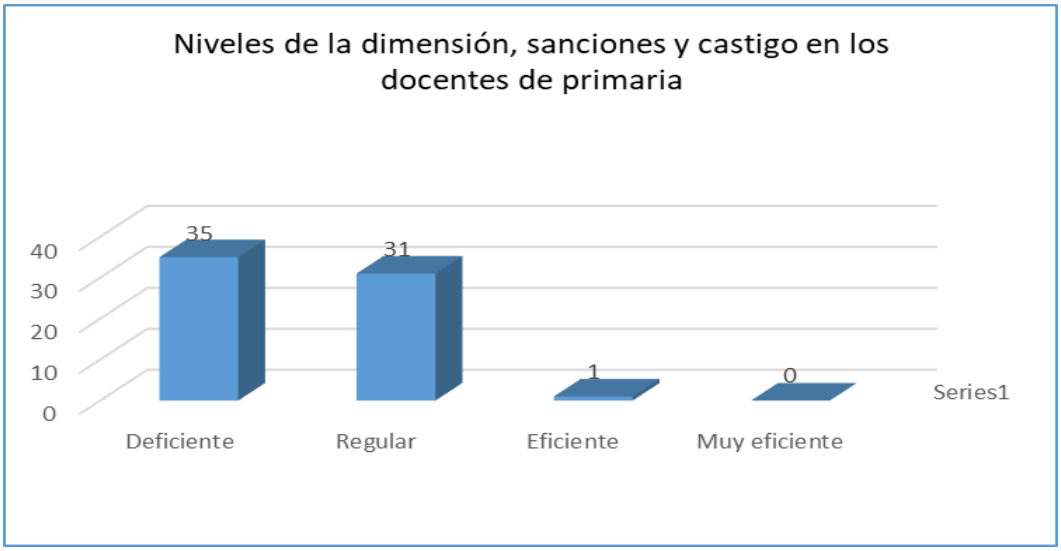
4.1.3. Análisis de la dimensión N° 3: Sanciones y castigos

Tabla N° 04: *Niveles de la dimensión, sanciones y castigos en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Niveles de la dimensión, sanciones y castigos en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(6-11)	35	52
Regular	(12-17)	31	46
Eficiente	(18-23)	1	1
Muy eficiente	(24-30)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 04: Niveles de la dimensión, sanciones y castigos en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali



Fuente: Tabla N° 04

Los datos expresados en la tabla y figura N° 4 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la dimensión, sanciones y castigos percibida por los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Jorge

Chávez" Calleria, Ucayali. Un total de 1% docente, equivale al 1% considera eficiente; luego 35 docentes, equivale al 52% se ubica en el nivel deficiente; 31 docentes, o sea 46% consideran un nivel regular, ninguno en el nivel muy eficiente de la transacción del liderazgo transaccional.

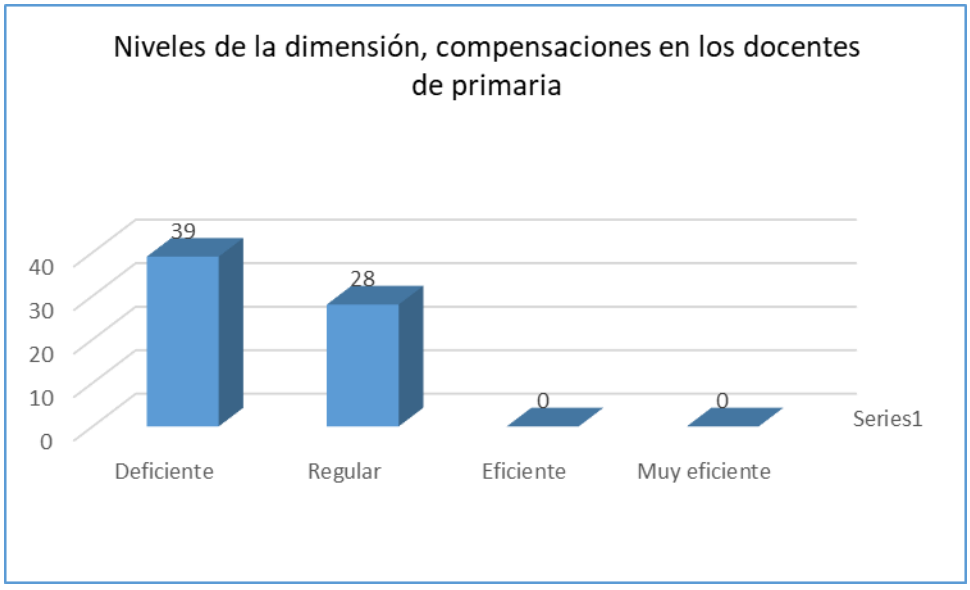
4.1.4. Análisis de la dimensión N° 4: Compensaciones

Tabla N° 05: *Niveles de la dimensión, compensaciones en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Niveles de la dimensión, compensaciones en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(6-11)	39	58
Regular	(12-17)	28	42
Eficiente	(18-23)	0	1
Muy eficiente	(24-30)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 05: Niveles de la dimensión, compensaciones en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali



Fuente: Tabla N° 05

Los datos expresados en la tabla y figura N° 5 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la dimensión, compensaciones percibida por los docentes de educación primaria de la Institución

Educativa “Jorge Chávez” de la provincia de Coronel Portillo, Ucayali. Un total de 1% docente, equivale al 1% considera eficiente; luego 31 docentes, equivale al 42% se ubica en el nivel regular; además 39 docentes, o sea 58% consideran un nivel deficiente, ninguno en el nivel muy eficiente de la transacción del liderazgo transaccional.

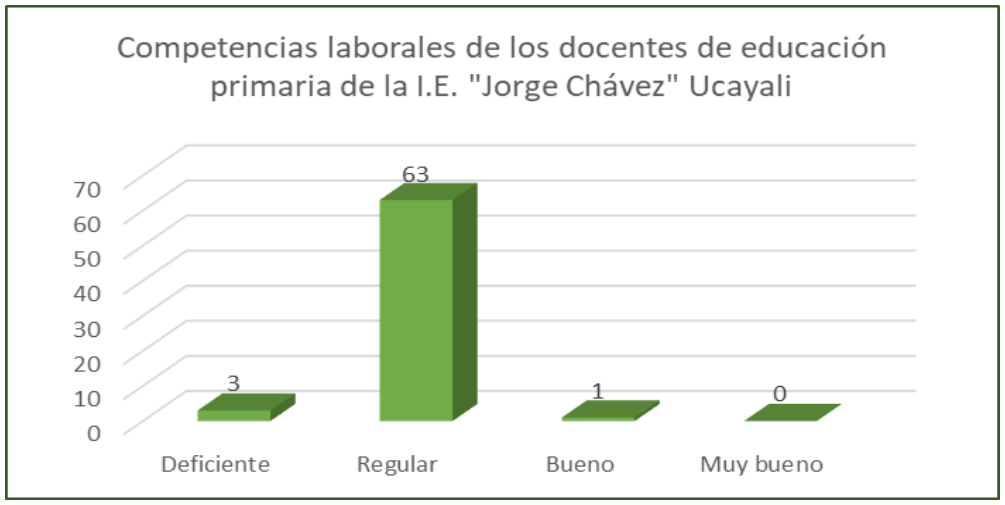
4.2. Descripción de la variable general 2. Competencias laborales

Tabla N° 06: *Niveles de competencias laborales en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Competencias laborales en la Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(24-47)	3	4
Regular	(48-71)	63	94
Eficiente	(72-95)	1	1
Muy eficiente	(96-120)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 06: Niveles de competencias laborales en los docentes de primaria



Fuente: Tabla N° 6

Los datos expresados en la tabla y figura N° 6 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la variable, competencias laborales percibida por los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Jorge Chávez” Calleria, Ucayali. Un total de 1 docente, equivale al 1% considera

bueno; luego 63 docentes, equivale al 94% se ubica en el nivel regular; 3 docentes, o sea 4% consideran un nivel deficiente, ninguno en el nivel muy eficiente de las competencias laborales.

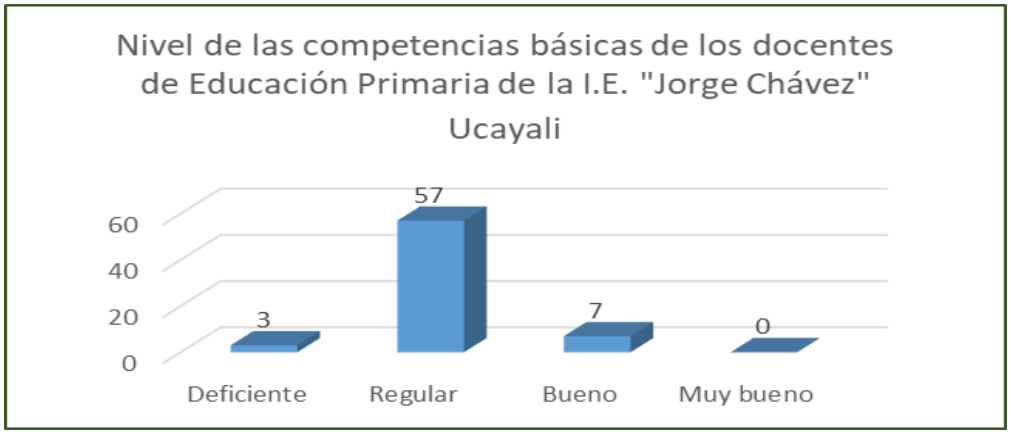
4.2.1. Análisis de la dimensión N° 1: Competencias básicas

Tabla N° 07: *Niveles de la dimensión, competencias básicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Niveles de la dimensión, competencias básicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(6-11)	3	4
Regular	(12-17)	57	85
Eficiente	(18-23)	7	10
Muy eficiente	(24-30)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 07: Niveles de la dimensión, competencias básicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali



Fuente: Tabla N° 07

Los datos expresados en la tabla y figura N° 7 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la dimensión, competencias básicas percibida por los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Jorge Chávez” Calleria, Ucayali. Un total de 7 docentes, equivale al 10% considera nivel bueno; luego 57 docentes, equivale al 85% se ubica en el nivel regular; además 3 docentes, o sea 4% consideran un

nivel deficiente, ninguno en el nivel muy bueno de las competencias básicas.

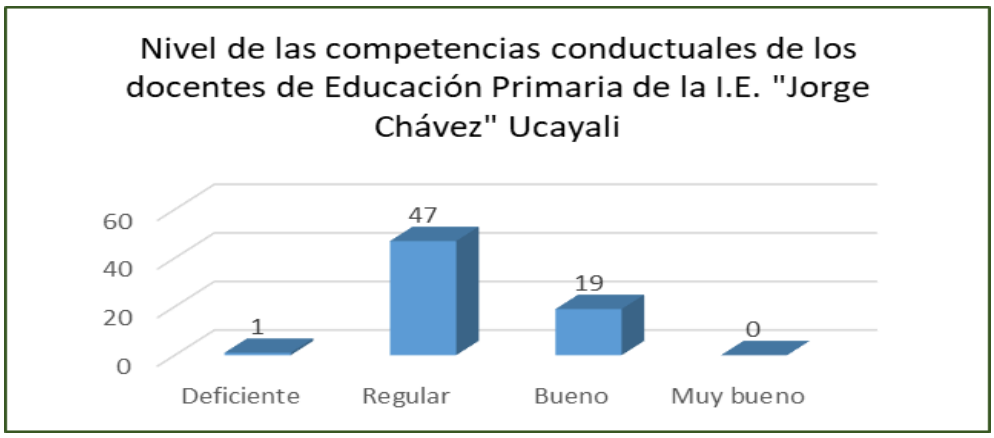
4.2.2. Análisis de la dimensión N° 2: Competencias conductuales

Tabla N° 08: *Niveles de la dimensión, competencias conductuales en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Niveles de la dimensión, competencias conductuales en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(6-11)	1	1
Regular	(12-17)	47	70
Eficiente	(18-23)	19	28
Muy eficiente	(24-30)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 08: Niveles de la dimensión, competencias conductuales en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali



Fuente: Tabla N° 08

Los datos expresados en la tabla y figura N° 8 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la dimensión, competencias conductuales percibida por los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Jorge Chávez” Calleria, Ucayali. Un total de 19 docentes, equivale al 28% considera nivel bueno; luego 47 docentes, equivale al 70% se ubica en el nivel regular; además 1 solo docente, o sea

1% consideran un nivel deficiente, ninguno en el nivel muy bueno de las competencias conductuales.

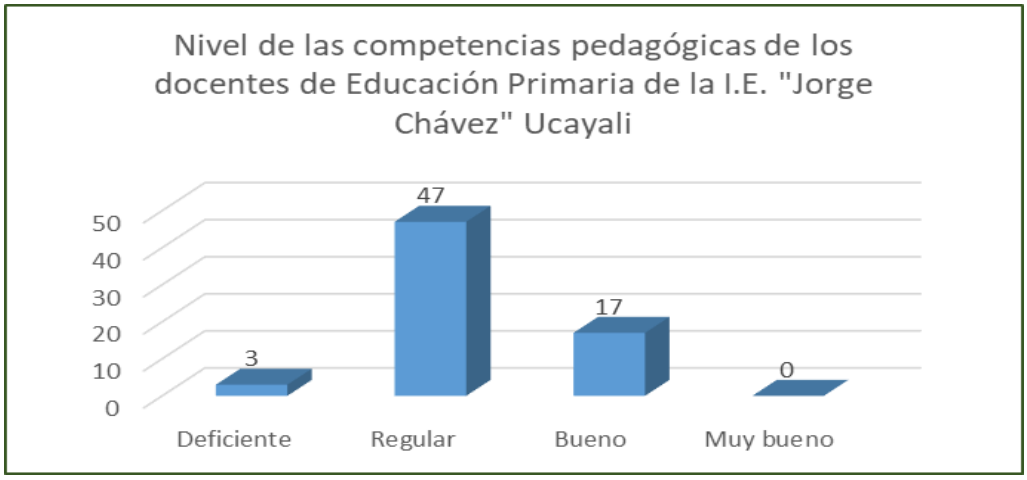
4.2.3. Análisis de la dimensión N° 3: Competencias pedagógicas

Tabla N° 09: *Niveles de la dimensión, competencias pedagógicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Niveles de la dimensión, competencias pedagógicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(6-11)	3	4
Regular	(12-17)	47	70
Eficiente	(18-23)	17	25
Muy eficiente	(24-30)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 09: Niveles de la dimensión, competencias pedagógicas en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019



Fuente: Tabla N° 09

Los datos expresados en la tabla y figura N° 9 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la dimensión, competencias pedagógicas percibida por los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Jorge Chávez” Calleria, Ucayali. Un total de 17 docentes, equivale al 25% considera nivel bueno; luego 47 docentes, equivale al 70% se ubica en el nivel regular; además solo 3 docentes, o sea 4% consideran

un nivel deficiente, ninguno en el nivel muy bueno de las competencias pedagógicas.

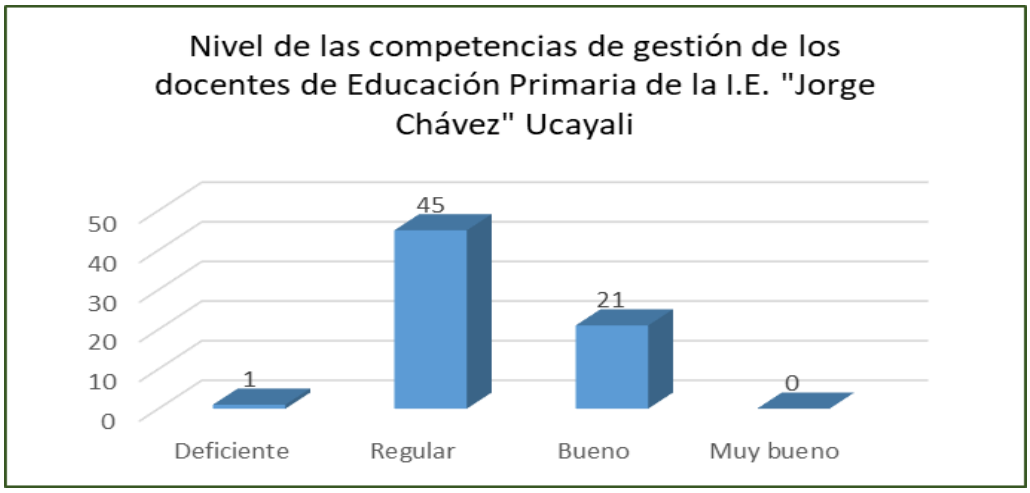
4.2.4. Análisis de la dimensión N° 4: Competencias de gestión

Tabla N° 10: *Niveles de la dimensión, competencias de gestión en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali 2019*

Niveles de la dimensión, competencias de gestión en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Ucayali			
Niveles	**Rangos**	**Frecuencia**	**%**
Deficiente	(6-11)	1	1
Regular	(12-17)	45	67
Eficiente	(18-23)	21	31
Muy eficiente	(24-30)	0	0
Total		67	100

Fuente: Base de datos del instrumento

Figura N° 10: Niveles de la dimensión, competencias de gestión en los docentes de primaria Institución Educativa "Jorge Chávez" Calleria Ucayali



Fuente: Tabla N° 10

Los datos expresados en la tabla y figura N° 10 permite apreciar los niveles de puntajes alcanzados de la dimensión, competencias de gestión percibida por los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Jorge Chávez” Calleria, Ucayali. Un total de 21 docentes, equivale al 37% considera nivel bueno; luego 45 docentes, equivale al 67% se ubica en el nivel regular; además solo 1 docente, o sea 1% consideran

un nivel deficiente, ninguno en el nivel muy bueno de las competencias de gestión.

4.3. Hipótesis de la investigación.

Hipótesis Nula H_0 : r = (X-Y) <0,10 α >0,05

Hipótesis Alterna H_1 : r = (X-Y) >0,10 α <0,05

H_0 : No existe relación directa entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

Correlaciones

			Liderazgo transaccional	Competencias laborales
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1,000	-,087
		Sig. (bilateral)	.	,482
		N	67	67
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	-,087	1,000
		Sig. (bilateral)	,482	.
		N	67	67

El coeficiente de correlación entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales rho = (-0,087) Tomando como referencia a Hernández (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

La correlación entre variables liderazgo transaccional y competencias laborales rho = 0,071 se encuentra en los intervalos de -0,75 a -0,89, lo que significa una correlación negativa fuerte.

Toma de decisiones

Puesto que, el coeficiente de correlación rho de Spearman rho = 0,071 se encuentra entre los intervalos de -0,75 a -0,89; correlación negativa fuerte, es decir, rho <0,10 y α > a 0,05 establecido para la prueba de hipótesis, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; no hay relación alguna entre variables.

Conclusión estadística

Se puede afirmar, que no existe relación directa significativa entre liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la

Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis Ho de investigación.

Prueba de hipótesis especifica N° 01:

Hipótesis Nula H_0 : r = (X-Y) <0,10 α >0,05

Hipótesis Alterna H_1 : r = (X-Y) >0,10 α <0,05

H_0 : No existe relación directa entre motivación por el trabajo y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre motivación para el trabajo y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

Correlaciones

			Motivación para el trabajo	Competencias laborales
Rho de Spearman	Motivación para el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	-,071
		Sig. (bilateral)	.	,567
		N	67	67
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	-,071	1,000
		Sig. (bilateral)	,567	.
		N	67	67

El coeficiente de correlación entre motivación para el trabajo y las competencias laborales rho = (-0,071) Tomando como referencia a Hernández (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

La correlación entre variables liderazgo transaccional y competencias laborales se encuentra en los intervalos de -0,50 a -0,74, lo que significa una correlación negativa media.

Toma de decisiones

Puesto que, el coeficiente de correlación rho de Spearman es -0,071 se encuentra entre los intervalos de -0,50 a -0,74; correlación negativa media, es decir rho <0,10 y α > a 0,05 establecido para la prueba de hipótesis, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; no hay relación alguna entre variables.

Conclusión estadística

Se puede afirmar, que no existe relación directa significativa entre motivación para el trabajo y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la

Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis específica N° 1 de investigación.

Prueba de hipótesis especifica N°02:

Hipótesis Nula H_0 : r = (X-Y) <0,10 α >0,05

Hipótesis Alterna H_1 : r = (X-Y) >0,10 α <0,05

H_0 : No existe relación directa y significativa entre transacciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre transacciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

Correlaciones

			Transacciones	Competencias laborales
Rho de Spearman	Transacciones	Coeficiente de correlación	1,000	,042
		Sig. (bilateral)	.	,737
		N	67	67
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,737	.
		N	67	67

El coeficiente de correlación entre las transacciones y las competencias laborales rho = (0,042) Tomando como referencia a Hernández (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

La correlación entre variables sanciones y castigos con las competencias laborales rho = 0,042 se encuentra en los intervalos de +0,25 a +0,49, lo que significa una correlación positiva débil.

Toma de decisiones

Puesto que, el coeficiente de correlación rho de Spearman es -0,042 se encuentra entre los intervalos de +0,25 a +0,49; correlación positiva débil, es decir, rho <0,10 y α > a 0,05 establecido para la prueba de hipótesis, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; hay una relación directa no significativa entre variables.

Conclusión estadística

Se puede afirmar, que existe relación no significativa entre transacciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución

Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis específica N°2 de investigación.

Prueba de hipótesis especifica N°03:

Hipótesis Nula H_0 : r = (X-Y) <0,10 α >0,05

Hipótesis Alterna H_1 : r = (X-Y) >0,10 α <0,05

H_0: No existe relación directa y significativa entre sanciones y castigos con las competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

H_1: Existe relación directa y significativa entre sanciones y castigos con las competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

Correlaciones

			Sanciones y castigos	Competencias laborales
Rho de Spearman	Sanciones y castigos	Coeficiente de correlación	1,000	-,204
		Sig. (bilateral)	.	,098
		N	67	67
	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	-,204	1,000
		Sig. (bilateral)	,098	.
		N	67	67

El coeficiente de correlación entre sanciones y castigos con las competencias laborales rho = (-0,204) Tomando como referencia a Hernández (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

La correlación entre variables sanciones y castigos con las competencias laborales rho = 0,204 se encuentra en los intervalos de -0,25 a -0,49, lo que significa una correlación negativa débil.

Toma de decisiones

Puesto que, el coeficiente de correlación rho de Spearman es -0,204 se encuentra entre los intervalos de -0,25 a -0,49; correlación negativa débil, es decir rho <0,10 y α > a 0,05 establecido para la prueba de hipótesis, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; no hay relación alguna entre variables.

Conclusión estadística

Se puede afirmar, que no existe relación directa significativa entre sanciones y castigos y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la

Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis específica N°3 de investigación.

Prueba de hipótesis especifica N°04:

Hipótesis Nula H_0 : r = (X-Y) <0,10 α >0,05

Hipótesis Alterna H_1 : r = (X-Y) >0,10 α <0,05

H_0: No existe relación directa y significativa entre compensaciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

H_1: Existe relación directa y significativa entre compensaciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

Correlaciones

			Compensaciones	Competencias laborales
Rho de Spearman	Compensaciones	Coeficiente de correlación	1,000	-,204
		Sig. (bilateral)	.	,098
		N	67	67
	Competencias labórales	Coeficiente de correlación	-,204	1,000
		Sig. (bilateral)	,098	.
		N	67	67

El coeficiente de correlación entre compensaciones y competencias laborales rho = (-0,204) Tomando como referencia a Hernández (2006, p.453) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

La correlación entre variables compensaciones y competencias laborales rho = -0,204 se encuentra en los intervalos de -0,25 a -0,49, lo que significa una correlación negativa débil.

Toma de decisiones

Puesto que, el coeficiente de correlación rho de Spearman es -0,204 se encuentra entre los intervalos de -0,25 a -0,49; correlación negativa débil, es decir rho <0,10 y α > a 0,05 establecido para la prueba de hipótesis, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; no hay relación alguna entre variables.

Conclusión estadística

Se puede afirmar, que no existe relación directa significativa entre compensaciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de

la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis específica N°4 de investigación.

4.4. Discusión de resultados

La investigación busco encontrar alguna relación entre las variables sobre el liderazgo transaccional y las competencias laborales, debido que en ámbito de influencia laboral en sector de la educación se desconoce esta asociación de variables y poder interpretar así sobre los desempeños de los docentes en ejercicio. El estudio permitió identificar los niveles de puntajes alcanzados de la variable, liderazgo transaccional desde la percepción de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez Distrito de Calleria, Ucayali. Se encontró que el 40% considera muy eficiente; luego el 28% se ubica en el nivel eficiente; 27% consideran un nivel regular, mientras que el 4% se encuentra en el nivel deficiente del liderazgo transaccional.

Por otro lado, la variable competencias laborales de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa “Jorge Chávez” del Distrito de Calleria, Ucayali. Se encontró que el 1% considera un nivel bueno; luego 94% se ubica en el nivel regular; el 4% consideran un nivel deficiente, ninguno en el nivel muy eficiente de las competencias laborales. La prueba de hipótesis no lleva apreciar el coeficiente de correlación rho de Spearman rho = -0,071 se encuentra en un intervalo de correlación negativa fuerte con un nivel α mayor al 0,05 establecido para probar la hipótesis, en consecuencia, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna; no hay relación alguna entre variables.

El resultado de la investigación, para todas las dimensiones fueron correlaciones negativas entre media y débil por lo que se confirma que no existe relación directa significativa entre liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.

Con estos resultados es posible inferir que el liderazgo transaccional comprendido teóricamente en la negociación, la motivación para el trabajo, las transacciones, las compensaciones no es determinante para las competencias laborales de las personas. Las transacciones son independientes de las competencias, es decir, puede que exista un compromiso interno entre el empleador y el trabajador con el propósito de tener mejor productividad en la organización, esto podría mejor quizás el desempeño, el interés por hacer las cosas, pero si el trabajador es incompetente o, mejor dicho, no ha desarrollado competencias para el puesto que ostenta, no servirá de mucho la transacción implementado por los jefes de área.

Estudios encontrados que coinciden con esta investigación como, Moreira (2009) sobre *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares,* en la Universidad Complutense de Madrid con una muestra de 603 individuos. El análisis factorial permitió obtener resultados bastante satisfactorios; presenta muchas semejanzas con el modelo de Bass y Avolio (2002) El liderazgo transformacional fueron obtenidos 2 factores (Factor I carisma y estimulación intelectual; Factor II consideración individualizada), en vez de los tres factores esperados.

También Castro (2012) investigó sobre g*estión de liderazgo y valores en el Instituto Tecnológico Luis Gregorio Gonzales de la ciudad de Azogues de la provincia del Cañar durante el periodo escolar 2010 - 2011.* Trabajo realizado en la Universidad Técnica de Loja, previo a optar el título de Gerencia y Liderazgo con la población educativa conformada por padres, docentes y alumnos.

Asimismo, Mendoza, Marín y Hernández (2015) sustentaron el *estudio del liderazgo transformacional desde las percepciones de jefes y seguidores de una empresa de consultoría en México*. Se encontró que existe correlación directa entre el liderazgo transformacional con el transaccional, confirmando así

evidencia empírica de estudios previos. Esto explica que no hay relación con las competencias laborales, pero si con el liderazgo transformacional.

Por otro lado, al correlacionar el liderazgo transaccional con la satisfacción laboral se encontró relación directa, Zuasnabar (2016) en su estudio *Liderazgo transaccional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Tayacaja, encontró que* el liderazgo transaccional y la satisfacción tuvo un coeficiente rho de Spearman 0,398 siendo una correlación positiva débil; lo que confirma que si se mejora el nivel del liderazgo transaccional habrá éxito en la satisfacción laboral.

Según Bass (1997) considera que el liderazgo transaccional es el reforzamiento contingente. Líder y seguidor convienen roles y responsabilidades mutuas con el propósito de alcanzar metas trazadas, y proponen qué es lo que el subordinado hará para recibir la recompensa (material o no material), así librar la sanción contemplada en el contrato. Todo seguidor espera que el líder brinde oportunidades para alcanzar un resultado favorable, y consideran que el intercambio es equitativo si las recompensas son distribuidas de modo transparente.

Según Bass (1997) considera que el liderazgo transaccional es el reforzamiento contingente. Líder y seguidor convienen roles y responsabilidades mutuas con el propósito de alcanzar metas trazadas, y proponen qué es lo que el subordinado hará para recibir la recompensa (material o no material), así librar la sanción contemplada en el contrato. Todo seguidor espera que el líder brinde oportunidades para alcanzar un resultado favorable, y consideran que el intercambio es equitativo si las recompensas son distribuidas de modo transparente.

Por su parte Fishman (2005) considera que “el líder transaccional establece una transacción o negociación con su personal, es decir se genera una interacción basada en egoísmo de ambos; líderes seguidores, donde cada cual

trata de suplir sus necesidades propias". Este tipo de liderazgo es considerado como el más efectivo que el liderazgo laissez- faire, sin que ello signifique ser el más óptimo. (p.15 – 16)

A su turno Alles, (2009) sostiene como "características propias de un individuo, que está directamente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación". Indudablemente, las competencias se adquieren con la puesta en marcha de las habilidades básicas humanísticas y las habilidades técnicas con una buena orientación tutorial que recae en la educación y sus diferentes métodos de enseñanza aprendizaje.

CONCUSIONES

1. No existe relación directa significativa entre liderazgo transaccional y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis Ho de investigación.
2. No existe relación directa significativa entre motivación para el trabajo y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis H1 de investigación.
3. Existe relación no significativa entre transacciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis específica N°2 de investigación
4. No existe relación directa significativa entre sanciones y castigos y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis específica N°3 de investigación
5. Se puede afirmar, que no existe relación directa significativa entre compensaciones y competencias laborales en los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019, quedando comprobada así la hipótesis específica N°4 de investigación.

RECOMENDACIONES

1. Al Director promover en el sector de Educación Primaria capacitaciones a los Docentes en liderazgo transaccional y competencias laborales en la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019

2. Desarrollar estrategias motivacionales para el trabajo y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019

3. Incentivar a los docentes a las compensaciones y competencias laborales de acuerdo a Ley en la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Avolio Bruce J. & Bass, Bernard M (2002). *Developing potential across a full range of Leadership Tm: cases on transactional and transformational leadership. U.S.A.* Lawrence Erlbaum Assoc.

Bass Bernard M. (1997). *Transactional versus transformational leadership: an analysis of the MLQ. U.S.A.Journal of Occupational and Organizational Psychology*. U.S.A.Journal of Occupational and Organizational Psychology.

Bass Bernard M. (1999) *Two decades of research and development in transformational leadership*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (1), 9 – 32.

Bass Bernard M. (1999). *Re – examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire*. U.S.A.Journal of Occupational and Organizational Psychology.

Broggi A. (2010) realizó la tesis "*Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*" para obtener el grado de maestría en la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Buenos Aires.

Campos Encalada Segundo F. y Loza Chávez Pedro M. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal "Pedro Moncayo*" de la ciudad de Ibarra en Mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año *2011*. Ecuador. Ibarra.

Calixto J (2004) "*Reingeniería y Gestión Municipal*"; la que fue sustentada en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, previo a la obtención del grado de Doctor en Ciencias Contables y Empresariales.

Cassini, R (2008). *Definición de modelo de gestión - Qué es, Significado y Concepto*. España. Rescatado de:

http://www.google.co.ve/search/definicion+de+modelo+de+gestion.pdf

Chiavenato, I (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Editorial McGraw-Hill. Santa Fe de Bogotá. Colombia.

Gómez L. (2014) *Diseño de Estrategias Gerenciales Para la Empresa Pública Municipal Mancomunada Aguapen, en la Provincia de Santa Elena 2014*. Tesis desarrollada en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias Administrativas; Escuela de Administración, Carrera de Administración Pública, para optar el grado de Magister en Administrador Público

Hernández, y otros (2010) *Metodología de la investigación***.** 5º Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. Editores S.A. de C.V.

Ley Nº 27658, *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*.

Mejía E. (2013) *La Investigación Científica en Educación*. 2° Edición. Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú.

Ortega Montenegro, N. (2013). Gestión Administrativa del Talento Humano y su Incidencia en las Empresas Públicas Administradoras de Agua Potable en la Provincia del Carchi. Tulcán, Ecuador.

Pérez E. (2011) *La Administración Pública en el Estado Moderno: Enfoques Teóricos Para el Análisis de la Administración Pública*. Tesis realizada para obtener el grado de Magister en Administración Pública en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

Zaleznik A. (2004) "*¿Directivos y Líderes, son diferentes*?", p.38 En Harvard Deusto.

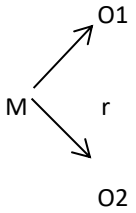
Zuasnabar N. (2016) *Liderazgo transaccional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad provincial de Tayacaja*. Universidad "Cesar Vallejo"

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLAN DE TESIS

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCNETES DE PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE CHÁVEZ DEL DISTRITO DE CALLERIA UCAYALI - 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Qué relación existe entre motivación para el trabajo y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019? ¿Qué relación existe entre transacciones y competencias laborales en	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación existente entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** Determinar la relación existente entre motivación para el trabajo y y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. Determinar la relación existente entre transacciones y competencias laborales en	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** Existe relación directa y significativa entre motivación por el trabajo y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. Existe relación directa y significativa entre transacciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la	**VARIABLE (x)** - **Liderazgo transaccional.** **DIMENSIONES:** • Motivación por el trabajo • Transacciones • Sanciones y castigos • Compensaciones **VARIABLE (Y)** **Competencias laborales**: **DIMENSIONES:** • Competencias básicas • Competencias conductuales • Competencias pedagógicas	**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** - Por su finalidad es tipo básica: desarrollo del conocimiento teórico. - Por su carácter de medida es cuantitativa: Se utilizará la estadística para interpretar resultados. - Por su profundidad, es correlacional: busca la relación entre variables. - Por su alcance es transversal: Se realizara una sola medición. **NIVEL DE INVESTIGACIÓN:** Descriptiva **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** Descriptivo - Correlacional – Transversal

los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019? ¿Qué relación existe entre sanciones, castigos y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019? ¿Qué relación existe entre compensaciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019?	los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. Determinar la relación existente entre sanciones, castigos y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. Determinar la relación existente entre compensaciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019	Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. Existe relación directa y significativa entre sanciones, castigos y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. Existe relación directa y significativa entre compensaciones y competencias laborales en los docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019.	• Competencias de gestión	 Donde: M: Muestra O1: Variable liderazgo transaccional O2: Satisfacción laboral **POBLACIÓN:** Constituyen personal docente del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. **MUESTRA:** Tipo censal, conformada por los 67 docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez del distrito de Callería Ucayali 2019. **MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:** **General**

				Método científico aplicando sus pasos y procesos metodológicos. **Específico.** El método descriptivo de nivel correlacional, no experimental. Métodos estadísticos, estadística inferencial, frecuencias, media, moda, mínimo, máximo, porcentual. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS Validez y confiabilidad de instrumentos, uso de coeficiente alfa de Cronbach. Para la prueba de hipótesis el estadístico de Rho de Sperman Programa Excel, Spss Versión 24.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable: Liderazgo transaccional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Transaccional	Kellerman, citado por Shriberg, A, (2004) sostiene: "El liderazgo transaccional es un trueque, un intercambio de deseos entre líder y seguidor. El líder transaccional satisface las necesidades de los seguidores concertando una relación de dependencia mutua en la cual las contribuciones de ambas partes se reconocen y premian. El líder transaccional ayuda a sus seguidores a alcanzar sus metas, por eso seguimos al líder transaccional, pues nos damos cuenta de que nos conviene seguirlo".	Capacidad motivadora del líder hacia el personal subordinado para que asuma una actitud favorable al trabajo.	Motivación para el trabajo	Manifiesta actitudes positivas hacia el subordinado en todo momento	**Ordinal** -Siempre -A veces -Nunca
				Felicita públicamente al subalterno por los logros obtenidos mediante el esfuerzo	
				Demuestra compromiso y disposición de apoyo al trabajador para el alcance de metas	
		Interacción entre el líder y subordinado para un intercambio de beneficios el trabajador con la productividad y el líder con las recompensas.	Transacción	Genera espacios de diálogo y negociación con los subordinados	
				Propone recompensas motivadoras como recompensa al esfuerzo	
				Pide propuestas de compensaciones de los subalternos y planteamiento de metas.	
		Acciones y procedimientos sancionadores del líder hacia el subordinado por incumplimiento de metas previstas en la transacción.	Sanciones y castigo	Establece medidas correctivas ante el incumplimiento de metas.	
				Existe un reglamento de medidas sancionadoras como base imponible.	
				Aplica sanciones prudentes y posibles de superar por parte del subordinado	
		Medidas de recompensa y otros beneficios del líder hacia el trabajador por haber logrado las metas tranzadas.	Compensaciones	Recompensa al trabajador tal y como se estableció la transacción	
				Cumple con las recompensas dinerarias establecidas en la transacción.	
				Cumple con promociones y/o asensos laborales al subalterno que alcanza las metas trazadas.	

Variable : Competencias laborales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
COMPETENCIAS LABORALES	Alles, (2009) "Características propias de un individuo, que está directamente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación".	Elementos asociados a la educación formal como ciudadano que posee conocimientos y destrezas mínimas, expresión, lectura, análisis, interpretación.	**Competencias básicas**	Tiene dominio de lenguaje oral y escrito	**ORDINAL** - Muy de acuerdo -De acuerdo -Indeciso -En desacuerdo - Muy en desacuerdo
				Demuestra facilidad para comunicarse	
				Manifiesta capacidad de análisis e interpretación.	
		Actitudes generales orientadas al desempeño, observables en el comportamiento, destrezas metodológicas, sociales y productivas.	**Competencias conductuales**	Manifiesta actitudes positivas de socialización	
				Hace las cosas con voluntad de servir	
				Demuestra interés por el desarrollo y crecimiento institucional	
		Habilidades operativas vinculadas a un área ocupacional que posee el individuo para hacer las cosas con destreza, lenguaje, instrumentos, procesos.	**Competencias técnicas**	Demuestra competencia de saber hacer su trabajo	
				Utiliza bien los instrumentos y equipos de trabajo	
				Domina e interpreta el lenguaje técnico de su área de trabajo	
		Competencias vinculadas a la administración coherente a la planificación, dirección, liderazgo, toma de decisiones, negociación y resolución de problemas.	**Competencias de gestión**	Demuestra habilidades de liderazgo y dirección de personas	
				Dirige adecuadamente a las actividades y procesos	
				Manifiesta solidez y seguridad en la toma de decisiones	

CESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E. JORCHE CHÁVEZ CALLERIA UCAYALI 2020.

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) Siempre	(4) Casi siempre	(5) Siempre

	MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5
1	El jefe inmediato demuestra una actitud motivadora a los subalternos para que hagan su trabajo					
2	La política institucional es reflejada en el liderazgo de los gerentes					
3	Los gerentes acostumbran reconocer en público los logros de los trabajadores					
4	Se publica en los periódicos murales de la institución el trabajador del mes					
5	Los gerentes asumen los compromisos para el logro de metas como si fuera trabajo suyo					
6	La política gerencial hace seguimiento constante al proceso de ejecución de labores					
	TTRANSACCIONES	1	2	3	4	5
7	Las gerencias convocan de manera personalizada a los subalternos para intercambiar ideas sobre el trabajo					
8	La capacidad de escuchar es un principio de los gerentes de turno					
9	Los gerentes hacen propuestas motivadoras al personal subordinado para que cumplan las metas					
10	Las propuestas de los gerentes hace reaccionar a más de uno en asumir compromisos de logro					
11	La gerencia entabla un espacio de propuesta de los propios trabajadores para lograr las metas					
12	Muchas propuestas hechas por los trabajadores han sido aceptadas con tal de que se hagan las cosas					
	SANCIONES Y CATIGO	1	2	3	4	5
13	A los trabajadores que no cumplen las metas se les retiene las recompensas					
14	A los subalternos que no alcanzan sus propias metas se le hace llamadas de atención severa					
15	Se aplica descuentos de haberes por metas incumplidas					
16	Se aplica el reglamento de compromisos de metas personales aquellos que no cumplen lo previsto					
17	Las sanciones no necesariamente son despidos sino castigos de índole moral					
18	Los castigos va siempre acompañados de una palabra de asumir retos y nuevas oportunidades					
	COMPENSACIONES	1	2	3	4	5
19	Los gerentes cumplen con las recompensas tranzadas					
20	Las recompensas se hacen públicas a fin de motivar a otros trabajadores a cumplir sus metas					
21	Algunas recompensas se incrementa en los salarios como bonos y beneficios					
22	Se ha establecido un plus por productividad del trabajador hacia la institución					
23	Algunos trabajadores han sido promovidos a mejor su condición laboral por haber mostrado un mejor desempeño					
24	Algunos trabajadores has sido ascendidos de puesto como resultado de haber demostrado productividad					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DE PRIMARIA

Instrucciones: Lea con detenimiento y proceda a marcar con un aspa en los recuadros en blanco la alternativa que mejor se relacione con su realidad.

(1) Muy en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Indeciso	(4) De acuerdo	(5) Muy de acuerdo

	COMPETENCIAS BÁSICAS	1	2	3	4	5
1	Existe dominio de un lenguaje culto y apropiado en la expresión de los funcionarios.					
2	Los documentos funcionales demuestran el nivel formativo de los empleados.					
3	Existe una comunicación fluida entre los miembros					
4	Considero que la comunicación entre trabajadores es sencilla y clara					
5	Últimamente resuelvo situaciones complejas que en otros casos no son posibles					
6	Me resulta posible identificar las causas y consecuencias de diferentes situaciones de la organización					
	COMPETENCIAS ACTITUDINALES	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7	Hacemos las cosas con voluntad de servicio sin disgustos					
8	Siempre hago las cosas con buen ánimo y buen humor					
9	Logro con facilidad mantener y generar un ambiente atractivo al grupo de trabajo					
10	Siempre hago que las actividades sean socializadas a fin de lograr la participación plena					
11	Considero que la gran mayoría realiza las actividades con entusiasmo permanente					
12	Me siento con capacidad de servir y predisposición al cambio en la organización					
	COPTENCIAS TÉCNICAS	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13	Considero que los funcionarios demuestran conocimiento pleno de lo que hacen					
14	Conozco plenamente la aplicación de procesos para cumplir las tareas					
15	Considero que empleados conocen las funciones y usos de los equipos electrónicos de trabajo					
16	Los empleados demuestran dominio en el uso de instrumentos y materiales					
17	Comprendo los manuales y reglamentos del área de trabajo con su respectiva interpretación					
18	Entiendo a cabalidad *términos*, nomenclaturas y procedimientos acordados internamente.					
	COMPETENCIAS DE GESTIÓN	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
19	Considero que dirijo adecuadamente los equipos de trabajo					
20	Me contacto fácilmente con el grupo para de que cumplan su trabajo					
21	Siento que organizo adecuadamente los grupos de trabajo para la acción					
22	He logrado resultados con mi estilo de dirección					
23	He aprendido a mantener firmeza en la toma de decisiones					
24	Siento que conozco plenamente lo que mando hacer a los demás					

DATOS DE LA PRUEBA PILOTO PAR LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

	VARAIBLE: LIDERAGO TRANSACCIONAL																							
Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
5	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	1	3	1
6	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
8	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
9	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
10	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2

	COMPETENCIAS LABORALES																							
Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	2	1	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
6	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Mg. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz
Cargo e Institución donde labora : Docente – Universidad Nacional de Ucayali
Título de la investigación : **LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64006 JORGE CHAVEZ CALLERIA UCAYALI 2019**
Nombre del instrumento : Cuestionario
Autora del instrumento : Dora Antonia Perez Rios

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN Instrumento 1		APRECIACIÓN Instrumento 2		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		X		

Aportes y/o sugerencias:
……
……

Firma :

Fecha : Pucallpa 07 de agosto de 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Dra. Freysi Lilian Ling Villacrez
Cargo e Institución donde labora : Docente – Universidad Nacional de Ucayali
Título de la investigación : **LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64006 JORGE CHAVEZ CALLERIA UCAYALI 2019**
Nombre del instrumento : Cuestionario
Autora del instrumento : Dora Antonia Perez Rios

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN Instrumento 1		APRECIACIÓN Instrumento 2		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		X		

Aportes y/o sugerencias:
……
……

Firma : _____

Fecha : Pucallpa 07 de agosto de 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : Mg. Irma Fernández Picón
Cargo e Institución donde labora : Docente – Universidad Nacional de Ucayali
Título de la investigación : **LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64006 JORGE CHAVEZ CALLERIA UCAYALI 2019**
Nombre del instrumento : Cuestionario
Autora del instrumento : Dora Antonia Perez Rios

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN Instrumento 1		APRECIACIÓN Instrumento 2		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		X		

Aportes y/o sugerencias:

……

……

Firma : Irma Fernandez Picon
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 29104

Fecha : Pucallpa 07 de agosto de 2019

I.E. JORGE CHAVEZ

PERÚ Ministerio de Educación

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JORGE CHÁVEZ"
JR YURIMAGUAS/ JR IQUITOS –TELF 500477
PRIMARIA-SECUNDARIA

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

La que suscribe Directora de la Institución Educativa N° 64006 "JORGE CHAVEZ" Hace:

CONSTAR:

Que la señora Dora Antonia Perez Rios, identificada con D.N.I N° 00156877 aplicó los instrumentos de investigación de la tesis titulado **"LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y COMPETENCIAS LABORALES EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64006 "JORGE CHAVEZ CALLERIA UCAYALI- 2019.** Con fines de investigación y obtener el grado de Magister, a los docentes del nivel primaria de nuestra I.E.

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

Pucallpa, 20 de diciembre del 2019

Lic. Dora Antonia Perez Rios
C.M. 1000156877
DIRECTORA (e)