



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en una unidad educativa
del Guayas-2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Lic. Paez Rivas, George Michael (ORCID: 0000-0001-8951-2843)

ASESOR:

Dr. Medina Gonzales, Ronald Henry (ORCID: 0000-0003-4665-7254)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A nuestro creador por regalarme la oportunidad
De tener salud, fuerzas, y sabiduría
Para poder seguir sin rendirme en esta
meta.

Dedico este trabajo de investigación
A mi madre Deise Narcisa Rivas Palma
Mi mayor inspiración para cumplir
Mis metas.

A mi esposa e hijo que han tenido
Que quedarse en ocasiones
Sin mi presencia, pero que me han
Apoyado en cada una de las
Actividades realizadas.

Agradecimiento

A nuestro padre celestial por ser tan generoso, darme la salud y sabiduría para poder seguir preparándome.

A cada uno de los docentes de la Escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, que impartieron sus conocimientos a lo largo de esta maestría, aumentando nuestros conocimientos en el área administrativa educativa.

A las autoridades, docentes y personal administrativos de la Unidad educativa Eduardo Granja Garcés de la provincia del Guayas-Ecuador mi lugar de trabajo donde ejerzo la docencia, quienes han permitido y me han brindado las facilidades para poder aplicar mi trabajo de investigación.

A mi asesor el Dr. Medina Gonzales, Ronald Henry por la orientación y las sugerencias, quien me motivo a realizar esta investigación sobre una problemática educativa que se está manifestando a nivel local, regional y nacional.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:30AM del día 11 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS-2018. presentada/o por el /la bachiller PAEZ RIVAS, GEORGE MICHAEL.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019


DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE




MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
SECRETARIO


DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Lic. Paez Rivas, George Michael**, estudiante del programa de Maestría de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con C.I. 0928921477, con la tesis titulada: **Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018**.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Tumbes, agosto del 2018



Lic. Paez Rivas George Michael
C.I. 0928921477

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a vuestra consideración la tesis titulada “Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales de una Unidad Educativa del Guayas-2018” con la finalidad de determinar de qué manera el taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales de los docentes en cumplimiento con lo establecido para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación. Presento ante ustedes el informe final de investigación para su evaluación y aportes de mejora.

Lic. Paez Rivas George Michael

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	15
Antecedentes internacionales.....	15
Antecedentes nacionales.....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	17
A) Competencias laborales.....	17
B) La educación basada en competencias:.....	18
C) Importancia de las competencias laborales.....	19
D) Tipos de competencias laborales.....	19
E) Características de las competencias laborales.....	21
1.3.1 Taller de liderazgo transformacional.....	22
A) Teorías de liderazgo.....	23
B) Características de la variable liderazgo transformacional.....	25
C) Definiciones de la variable liderazgo transformacional.....	26
D) Dimensiones de la variable liderazgo transformacional.....	27
1.4 Formulación del problema.....	29
1.5 Justificación del estudio.....	30
1.6 Hipótesis.....	32
1.6.1 Hipótesis general:.....	32
1.6.2 Hipótesis específicas:.....	32

1.7 Objetivos	33
1.7.1 Objetivo general:.....	33
1.7.2 Objetivos específicos.....	33
II. Método.....	35
2.1 Diseño de la investigación.....	35
2.2 Variables, operacionalización.....	35
2.2.1. Variables.....	35
A) Variable dependiente:.....	35
B) Variable Independiente:.....	38
2.2.2 Operacionalización de las variables	40
Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente.	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente.	41
2.3 Población y muestra:.....	42
Tabla 3 Población y muestra	42
2.4 Técnicas e instrumentos:	42
2.4.1 Técnica:	42
2.4.2 Instrumento:.....	42
2.5 Método de análisis de datos	43
2.6 Aspectos éticos.....	43
III RESULTADOS	44
TABLA 4: NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES.....	44
Gráfico 1: Competencias laborales en los docentes	44
TABLA 5: NIVEL DE CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES.....	45
Gráfico 2: Clima laboral en los docentes de la unidad educativa.	45
TABLA 6: NIVEL DE LIDERAZGO EN LOS DOCENTES	46
Gráfico 3: Liderazgo en los docentes	46
TABLA 7: IDENTIDAD EN LOS DOCENTES.....	47
Gráfico 4: Identidad En Los Docentes	47
TABLA 8: MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES.....	48
Gráfico 5: Motivación En Los Docentes.....	49
PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	50

Tabla 9: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".	50
Grafico 6: Regiones de aceptación y rechazo de la H.	51
PRUEBA DE HIPOTESIS.....	51
Tabla 10: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".	52
Grafico 7: Regiones de aceptación y rechazo de la H.	52
Tabla 11: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".	54
Grafico 8: Regiones de aceptación y rechazo de la H.	54
Tabla 12: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".	55
Grafico 9: Regiones de aceptación y rechazo de la H.	56
Tabla 13: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".	57
Grafico 10: Regiones de aceptación y rechazo de la H.	57
IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
V CONCLUSIONES.....	61
VI RECOMENDACIONES.....	62
VII. REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	66
ANEXO 1: Instrumento de recolección de información variable dependiente.....	67
ANEXO 1.1: Ficha técnica variable dependiente.....	68
ANEXO 1.2: Validación de expertos	69
ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos variable independiente	76
ANEXO 3: Base de datos pretest para medir las competencias laborales	78
Anexo 3.1 Base de datos post test para medir competencias laborales	79
ANEXO 4: Artículo científico.....	80
ANEXO 5: Taller de liderazgo transformacional.....	98
ANEXO 6: Constancias.....	118
ANEXO 6.1: Autorización.....	119
ANEXO 7: Matriz de consistencia	120
ANEXO 7.1: Matriz de operacionalización.....	125

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:30AM del día 11 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS-2018. presentada/o por el /la bachiller PAEZ RIVAS, GEORGE MICHAEL.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *apto* _____ para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019



DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRÉSIDENTE





MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
SECRETARIO



DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar de qué manera un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales en una unidad educativa del Guayas 2018. El presente trabajo de investigación es de tipo experimental, se trabajó con una muestra de 20 docentes, de la unidad educativa. La elección de las unidades de la muestra se ha realizado mediante un muestreo no probabilístico, la técnica que se utilizó en la presente investigación es la observación y como instrumento un cuestionario para evaluar las competencias laborales. Los resultados de la investigación indican que la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales en una unidad educativa de Eduardo Granja Garcés Guayas-2018, obteniendo una "t" calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05.

Palabras Claves: Competencia laboral, clima, liderazgo, motivación, taller de liderazgo transformacional, estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine how a transformational leadership workshop significantly improves job skills in an educational unit of the Guayas-2018. The present research work is experimental, with a sample of 20 teachers, from the educational unit. The choice of sample units has been made through a non-probabilistic sampling, the technique used in the present investigation is the observation and as a tool a questionnaire to evaluate labor competencies. The results of the research indicate that the application of a transformational leadership workshop significantly improves labor competencies in an educational unit of Eduardo Granja Garcés Guayas-2018, obtaining a calculated "t" higher than the value of the table at a level of 0.05.

Key words: Job competence, climate, leadership, motivation, transformational leadership workshop, intellectual stimulation, inspirational motivation, individual consideration and idealized influence.

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En todas las sociedades del mundo han existido cambios económicos, sociales y culturales, donde el ser humano siempre ha tenido que irse actualizando en conocimientos para estar a la par con los avances que se presentan en la sociedad. A pesar que desde hace varios años el mundo está globalizado, en la actualidad hay estamentos que no actualizan sus conocimientos, ni mejoran sus competencias para desempeñar mejor sus funciones.

Anteriormente, las Instituciones estaban interesadas en tener entre su personal, trabajadores con conocimientos pertinentes para la posición a cubrir. Con el tiempo esto evolucionó, pues las instituciones se dieron cuenta que la gente salía con conocimientos de la universidad, pero no sabían hacer nada.

Fue así que se dieron cuenta que no bastaba solo con la experiencia. El que alguien supiera cómo hacer algo, no es lo mismo a que pueda hacerlo bien hecho. Resultó que la persona debía tener ciertas características que pudieran ayudarle a tener un mejor desempeño. Esas características, que en conjunto son rasgos de personalidad, habilidades sociales, comunicación, hábitos y otras habilidades blandas, y que corresponden a la inteligencia emocional, más que a la racional o la relacionada con el conocimiento. Tiene que ver con la conducta, con la actitud y la motivación que tiene una persona para realizar una tarea (competencias).

Según Moya, (2007) indica que: “No cualquier conjunto de conocimientos genera una competencia”, es decir, que no toda persona con inteligencia y sabiduría puede ser competente siempre y cuando sepa usar sus recursos con el fin de desarrollar o resolver cualquier problema.

En los últimos años han bloqueado en el área de la Educación una nueva palabra clave competencia. Las competencias son las aptitudes, capacidades, habilidades y destrezas con las que se cuenta para poder realizar alguna labor

asignada de la mejor manera. Se considera a una persona competente siempre y cuando este sepa hacer uso de sus recursos de manera adecuada a fin de desarrollar sus tareas.

En Ecuador [El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP] se encuentra impulsando el proceso de certificación por competencias laborales, que permite a los trabajadores obtener un aval oficial de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que se emplean en el desarrollo de sus oficios.

Para realizar este proceso, el SECAP se acreditó ante el SAE [Servicio de acreditación ecuatoriano] como organismo certificador de personas por competencias laborales, bajo la Norma Internacional ISO:17024, en marzo de 2013. En el Ecuador no existe otra institución que desarrolle esta actividad bajo estándares internacionales.

El Ministerio de Educación,(2013) dispone de: “Nuevos cursos de formación para docentes del magisterio” como elemento inherente al Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe), el mismo que se orienta a capacitar a cientos de docentes de las diversas instituciones públicas de la provincia del Guayas y otras regiones.

A pesar de todos los eventos de capacitación realizados por el gobierno en las instituciones públicas, privadas y fiscomisionales del país, aún existen ciertas falencias en las aptitudes, destrezas y habilidades de los docentes en las instituciones educativas, para desempeñar sus funciones a cabalidad.

En la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, del Cantón Pedro Carbo provincia del Guayas Ecuador-2018, según el proyecto educativo institucional existen docentes que se les dificulta poner en práctica sus habilidades y destrezas en los cumplimientos de sus roles, originando dificultades en la parte actitudinal del docente que no experimenta acciones de cambio y motivación.

Frente a lo expuesto se aplicará un taller de Liderazgo Transformacional que ayudará a mejorar las habilidades y destrezas de los pedagogos en la Unidad Educativa.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Torres, Badillo, y Ramírez, (2014) con la temática “**Las competencias docentes: el desafío de la educación superior**”, tuvo el objetivo principal de analizar el desempeño docencias implícitas en el proceso de educación superior, sujetas a la globalización y la ampliación de la innovación tanto científica como tecnología. La muestra utilizada se conformó con treinta y dos catedráticos de una institución educativa del Distrito Federal de México, quienes estuvieron sujetos a la ejecución de un Test valorativo de las competencias docentes, de donde se concluyó que:

Tanto docentes como estudiantes se encuentran en condiciones de contar con un entorno de aprendizaje, donde la innovación tecnológica permita fortalecer las diversas competencias de los elementos educativos, incidiendo de forma efectiva con el fin de optimizar progresivamente la eficacia educativa.

Por otra parte, los autores mencionan que, la sociedad del conocimiento demanda de una formación integral que sea capaz de centrarse en el crecimiento personal, así como en el desarrollo humano. Además, la innovación tecnológica demanda de cambios sustanciales en las estrategias y metodologías que aplica el docente para impartir los conocimientos.

Ulloa, (2017) en su tesis “**Relación entre las competencias laborales del personal directivo y las competencias laborales del personal docente de la institución educativa n° 129 “yamaguchi” del distrito de santa Anita – año 2013**”. Utilizó como muestra una población de 55 docentes. Como instrumentos

cuestionarios para recoger información. Llegó a las siguientes conclusiones: Como objetivo principal se debía cumplir, en donde se determinó que la relación entre los desempeños laborales del personal docente de la institución educativa 129 “Yamaguchi” del distrito de Santa Anita Año 2013.

Se determina el cumplimiento del primer objetivo específico, es decir, las relaciones que se presentan entre las competencias administrativas y las organizacionales relaciones que existe relación entre las competencias administrativas del personal directivo y las competencias organizacionales del personal docente de la institución educativa 129 “Yamaguchi” del distrito de Santa Anita se dan de una manera significativa.

Ortega, (2015) ***“Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima”*** Utilizó en la muestra ciento sesenta y un colaboradores del área de administrativos, elegidos por medio del método muestreo aleatorio. También se utilizó como instrumentos de la investigación la escala de clima organizacional de Sonia Palma y una escala de desempeño laboral cuestionarios para recoger información de la cual el autor concluyo que existe una semejanza de manera directa, efectiva y explicativa en las competencias laborales y el clima organizacional.

Antecedentes nacionales

Caicedo (2015) ***“Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de corporación el rosado en el centro comercial paseo shopping Babahoyo”*** El universo de personas estará constituido por 187 personas. La muestra comprenderá una parte específica de la población, como instrumentos se utilizan particularmente grandes técnicas de investigación como: encuestas, entrevistas entre las más importantes a la hora de conducir el objetivo del estudio.

Se puede concluir con este trabajo de investigación que cuando el trabajo en equipo se realiza descoordinado y los trabajadores no aceptan observaciones no se podrá efectuar una labor eficiente ya que no se cuenta con competencias pertinentes para desempeñar dicha labor.

Ortiz, (2013) *“Perfiles por competencias para los guías turísticos del Ecuador”* en el presente trabajo investigativo se utilizó como muestra del universo de 36 operadoras asociadas a la Asociación Nacional de Turismo Receptivo OPTUR, como instrumentos de recolección de información se utilizó encuestas.

Esta investigación obtuvo como resultado que el desempeño es notable en el sector turístico, por lo que se recomienda que las personas que se dediquen al sector del turismo deben tener además de conocimientos, habilidades y destrezas adecuadas para proporcionar un buen servicio de calidad a quienes los soliciten.

Calleja, (2014) con la tesis *“Mejoras en el contenido laboral del docente en las instituciones educativas del Ecuador”*. Tuvo como objetivo fundamental socializar con la comunidad académica, los aspectos relacionados con la evaluación del desempeño docente.

La investigación hace referencia al análisis del contenido laboral profesional de los profesores en contexto nacional para poder reconocer aspectos fundamentales de la evaluación de la competencia profesional entendida como desempeño y poder tomar decisiones sobre el mismo con los integrantes de la comunidad educativa.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

A) Competencias laborales.

Es fundamental resaltar que la competencia laboral se dio inicio en los países

del Reino Unido en 1986, en donde se la utilizó a manera de herramienta con el fin de realizar eficientemente el desempeño laboral, con lo cual se mejoraría la calidad de los servicios. También se consideró que la formación académica debía ser valorada en base a los conocimientos adquiridos. OIT, (2001).

En general estas competencias son de mucha utilidad en las empresas, ya que las aplicaciones que se manejan son fundamentales para el desempeño y funcionamiento de las diferentes áreas de las empresas como el trabajo en equipo como mecanismo de unidad, tomar de decisiones, resolver problemas, la comprensión del ambiente laboral o profesional y la administración de los métodos tecnológicos básicos.

Cuando hablamos de competencias, nos referimos a los conocimientos y habilidades que nos permiten de manera exitosa desempeñar una actividad en el campo laboral.

Según Perrenoud, (2004) manifiesta en su obra que: “la competencia como un punto fundamental para el desarrollo del personal capacitado con habilidades de gestionar los recursos y solucionar problemas laborales”. Otro punto importante que manifiesta este autor es la referencia que hace a 10 dominios de la competencia profesional. El pensamiento sobre las competencias se refiere al tipo de catedrático determinados por la versatilidad de los escenarios. Los dominios antes referidos son d organización, elaboración y evolución de dispositivos, asimismo animación de aprendizaje; trabajo en equipo, involucrar a los estudiantes en su aprendizaje.

B) La educación basada en competencias:

En la actualidad hay cambios históricos en la educación, ya que esta no se puede quedar estática, se debe generar competencias en el contexto de una institución mediante las habilidades de los maestros que promovían disciplina, para que su formación sea eficaz y puedan alcanzar sus metas profesionales.

Es importante manifestar que la formación por competencias no está relacionada con la tecnología, sino al desarrollo integral del catedrático, en donde se trata sobre los conocimientos tanto teóricos como prácticos que aportan al desarrollo de las habilidades y destrezas del docente Morín, (1999)

C) Importancia de las competencias laborales.

Cabe resaltar que la importancia de las competencias y capacidades se establece en el ejercicio de las actitudes de cada persona que adquiere un perfeccionamiento de sus conocimientos sapienciales, y demás habilidades para un buen desempeño de multipropósitos de manera fácil y efectiva, apuntando siempre a alcanzar los más altos estándares dentro de la institución o empresa que se desarrolla como un ser integral.

Las competencias dentro del proceso del sistema de contratación del personal se lo realizan mediante un sistema en base a cuestionario en donde se evalúa las habilidades destrezas del candidato, lo cual permite al reclutador facilitar su trabajo identificando los conocimientos del nuevo personal adecuado para el cargo disponible, lo cual favorecerá a lograr de manera rápida el ascenso.

D) Tipos de competencias laborales

Las Competencias básicas: estas competencias son desarrolladas en los primeros años de estudios, por lo que se deduce que aportaran al mejoramiento de la educación e integración en la etapa inicial.

Competencias conductuales: estas tratan sobre los desempeños superiores en el trabajo y son caracterizados como atributos o rasgos personales.

Competencias funcionales: son las competencias técnicas, que se refieren al desempeño de actividades que combinan una función laboral.

Existen diferentes tipos de competencias y se dan en el momento y espacio indicado, es decir se presentan de acuerdo a la situación en que se necesite, el entorno laboral determina en qué nivel se estimula la competencia y para que, esta característica determina la clasificación o tipos de acuerdo a la circunstancia. Competencias Laborales en la Administración Pública.

Argumedo, (2013) sostiene que: Cada organismo público debe encontrar la manera de contribuir a la institución y darle validez a la existencia institucional.

Capacidad productiva no es otra cosa que el desempeño de una persona en un lugar de trabajo, no solo implican los conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas del individuo para un desempeño efectivo.

En cuanto a la experiencia de trabajo esta no solo se refiere a su desempeño en distintas áreas en una empresa sino en la practicidad laboral, así mismo la experiencia en resolver problemas de la empresa, es por esto que se debe tener muy en cuenta las tareas que se van asignar al personal después de conocer sus habilidades y destrezas para que su labor sea desarrollada de manera ágil y eficiente.

Para Cabero, (2013) las competencias profesionales de los docentes amparan tres dimensiones relacionadas al conocimiento, ejecución y actitud, por lo que establece que no es un término con características planas, sino que se basa en la multidimensionalidad.

Por tanto, la Comisión Europea para la Formación y Educación, (2013) hace énfasis en la definición de las competencias dispuestas por Deakin Crick, quien asegura que es “la combinación de carácter complejo de conocimientos y capacidades, comprensiones, valores, actitudes y deseos que conducen al accionar humano”.

Sin embargo, recalca que enseñar es mucho más que una tarea,

direccionando su interés en las competencias que implica el nivel de conocimientos, capacidades prácticas y cognitivas, actitudes y aptitudes que tienen el docente para impartir sus clases dentro y fuera del salón, sin la mínima intención de segregar un grupo por sus diferencias ideológicas, cognitivas, físicas y/o emocionales.

E) Características de las competencias laborales.

Según la Facultad de Humanidades. Guatemala, (2011). Da a conocer diferentes dimensiones como el Clima, el Liderazgo, la Identidad y la motivación, las cuales a continuación son conceptualizadas por algunos autores

Dimensión de Clima Quintana, (2013):” este autor define que el clima se refiere a la cualidad del clima laboral en las empresas que:

- (a) Es determinada por el personal administrativo de la empresa,
- (b) Interviene en la conducta del personal y
- (c) Tiene una duración relativa

El discernimiento del personal capta rápidamente la atmosfera laboral, es una cualidad individual que tiene cada uno, es decir que es la actitud de la persona desarrolla según lo que percibe en el ambiente laboral. Se les atribuye como una característica a los trabajadores que pueden relacionarse con el clima laboral y pueden adaptarse al ambiente e infraestructura de la empresa.

Dimensión de Liderazgo. Sánchez, (2013): “Liderazgo una serie de cualidades específicas que diferencia a unas personas de otras que promueven la transformación a fin de mejorar la conducta y alcanzar el objetivo en que todos sean beneficiados

Dimensión de Identidad Curras, (2014): manifiesta que la identidad corporativa las conforma 3 dimensiones que son fundamentales: la mente, el alma y la voz. La primera es la que toma las decisiones conscientes y coherentes

Está en cambio es la perspicacia personal de las personas en su tiempo y espacio, al contrario de que en las empresas que es de manera colectiva.

Dimensión de Motivación Naranjo, (2012): define que el un conjunto de motivos de las que el personal o trabajador fluye su comportamiento ya sea motivado por la vigorosidad, dirigido y sostenido

1.3.1 Taller de liderazgo transformacional.

El liderazgo se define como una variable controversial e inconstantes dentro de cualquier conglomerado empresarial, organizaciones, instituciones empresariales, pedagógicas, financieras o económicas, y muchas más, tenemos un sinfín de posibilidades que podrían existir o podemos sustraerlos de muchos textos de RRHH o de academias especializadas en estos temas, pero deseo apuntar a algunos de forma muy particular pues sus posibilidades ayudarían a desplegar de mil manera mi desarrollo frente a los muchos tipos de liderazgo que pueden existir, de manera particular me enfatizo en el liderazgo transformacional donde surge la estrategia empresarial cerca del año 90 ,este “liderazgo moderno e innovador” fomenta un liderazgo magnánimo, carismático, y transformador, un guía nato, este liderazgo se encarga de no promover la influencia de las personas sino más bien incita al desarrollo de la persona, equipo y la organización pues promoverá ideas que revolucionaran sus contextos y estructuras activas beneficiando la institución donde se desarrolla su potencial, promueve el compromiso con el enfoque, cultura institucional o empresarial, ética normativa moral, pensamiento crítico y constructivo, además revela la personalidad e idiosincrasia de las personas de la organización, pues todos los ven como un referente a seguir.

El concepto de líder o liderazgo viene de épocas de la Roma clásica, se definió el término el Potestad que significaba el poder formal que le daban a los gobernantes, militares de altos rangos, estos militares Romanos conforme conquistaban más reinos, recibían más Potestad (dominación sobre otros), esto lo podemos ver como una forma de autoridad sobre otras personas en determinados momentos, pueden ser ganadas porque son líderes natos o simplemente por burocracia política y nexos gubernamentales. También existía la clase de los Auctoritas, los que se basaban en el reconocimiento ético, íntegro y moral de las personas que estaban por debajo del sujeto o que poseían un dictamen competente sobre una decisión moral trascendental a un asunto particular. Como logramos observar en el primer ejemplo el poder es concedido desde lo más alto hacia abajo en el segundo caso se observa que el individuo gana el poder de sus súbditos por medio de la moralidad e integridad.

A) Teorías de liderazgo

En el transcurso de la historia han venido surgiendo diferentes hipótesis y teorías de los diferentes tipos de liderazgo que se puedan conocer y cuyo propósito ha sido expresar el momento preciso histórico que se necesitó pues beneficio exitosamente de manera particular un hecho particular de nuestra historia. En la modernidad o actualidad como queramos llamarla, se tiene una multiplicidad de esquemas reunidos en diferentes disciplinas sociológicas, humanísticas o evolutivas como la administración, psicología, derecho, educación, etc. Flores (2015, p. 163) señala algunas de las tantas:

Paradigma del gran hombre (Thomas Carlyle) Nos presenta claramente, acerca de los líderes que han sido definidos con una autoridad divina, por lo tanto estos líderes o guías nacen con atributos especiales que los hacen sobresalir sobre otros por sus capacidades intelectuales, de pensamiento estratégicos, grandes oradores o

visionarios innovadores que lo hacen único, particular y diferente por sus dotes de genialidad en los momentos históricos particulares.

Teoría de los rasgos (Stodgill) podemos ver su similitud con la anterior pues nos muestra como los líderes nacen con incuestionables atributos que pueden ser físicos y/o destrezas particulares que lo distinguen incuestionablemente en cualquier sociedad. Esta teoría tiene su asiento en el paradigma del gran hombre.

Liderazgo carismático (Max Weber) Esta teoría muestra que las direcciones conductuales carismáticas del líder son perceptibles, sensibles, impresionantes y significativos en un contexto particular por los que sus seguidores, viéndolo como la única y mejor alternativa, los mismos que son impactados y motivados por esta gestión de su heroísmo según sus admiradores, convirtiéndolos en fieles partidarios (Ghandi o Hitler), el liderazgo carismático se aprovecha como la base clara al liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional de Bass y Avolio Siguiendo las investigaciones realizadas por James Mac Gregor Burns, (1978) sobre el liderazgo transaccional y el liderazgo transformador y la teoría del carisma promovido en 1947 por Weber. Aparece un estereotipo integrador, que sería la teoría de Bernard Bass, este pensador considera que el liderazgo transformacional es una ramificación importante para el liderazgo transaccional, Bass y Avolio, (2006).

En ella se considera cuatro comportamientos y conductas que marca a todo líder transformador: influencia idealizada (atribuida y conductual); motivación inspiracional; estimulación intelectual y consideración individual. Podemos ver que esto marcaría adyacentemente a un líder de forma particular de un líder transformacional, ya que la relación del líder con sus colaboradores es de respeto, donde convergen los estados

anímicos personales, agregando valores y objetivos a largo plazo, exponiéndolos como seres humanos con una finalidad específica en la generación de la autoconciencia para acceder en la misión en el conglomerado, este liderazgo transformacional es la “influencia predominante” del dirigente líder en la reconocimiento, de los valores, en el cambio interior del colaborador Flores, (2015).

A su vez podemos ver, que el liderazgo transaccional depende del intercambio de beneficios entre el dirigente y el colaborador; el liderazgo de *laissez faire* o no liderazgo es un dejar hacer dejar pasar, es un liderazgo que no se compromete y de cierta manera no tiene ningún tipo de interés de beneficio por la organización donde trabajo de forma pasiva pues no genera nada.

B) Características de la variable liderazgo transformacional

Tal como manifiestan Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2006, p. 11), tomado de Horn y Marfan, (2013) que lo adecuado del liderazgo transformacional es “determinar amplios propósitos en base a objetivos establecidos de la empresa y realizar programas necesarios para cumplir con los objetivos, metas trazadas motivado y guiando al personal en una sola y única dirección. En ese sentido podemos ver, que la persona encargada de guiar y mostrar el horizonte correcto debe ser, y tener un liderazgo transformador se le determina por instaurar una sola visión y perspectiva para la compañía que sitúa todos y cada uno de sus energías en el desempeño y perfeccionamiento del personal a fin de que interioricen y sean miembros activos que se orienten hacia la visión del conglomerado empresarial; ellos darán lo mejor que puedan con tal de lograr que cada individuo le apueste a lo vital dentro de cada compañía, estructurando un pensamiento innovador y constructivo beneficioso para dicha organización. El guía o líder transformacional genera,

concibe, busca y percibe retos estimulantes, que genera fidelidad por los diferentes actores de la corporación que sustentan el equipo de trabajo; el líder transformador encamina los contextos creativos y apremiantes en donde los individuos puedan exigirse al máximo y proponerse retarse cada día más, logrando objetivos que nunca imaginaron alcanzar, puedan experimentar altos niveles de seguridad, pues sabiendo que tienen sus capacidades serán capaces de desarrollarlas totalmente en la búsqueda de un bien general y común en la organización.

C) Definiciones de la variable liderazgo transformacional

Como ya hemos manifestado primeramente el líder nivela tres etapas o períodos: la etapa pre convencional; la etapa convencional y la etapa post convencional. En la primera etapa los individuos que intervienen correctamente no por sus valores sino por los efectos logrados positivamente, cuando se habla de la segunda hay que considerar que las sociedades modernas admiten este contexto como convenientes las conductas o comportamientos inmorales, por eso, las personas se adecuan a los procedimientos e intervienen de acuerdo a cada uno de ellas, por último la etapa post convencional está definida en cuanto cada uno de los individuos que actúan con principios éticos y valores e integridad moral conlleva a la construcción verdadera de compromisos morales reales por parte del individuo. Como podemos observar el propósito del Politólogo es que el líder debe llevar al último nivel a sus participantes y colaboradores activos o pasivos.

Bass, citado por Álvarez, (2015) define al líder transformacional como el colaborador que debe tomar conciencia de sus capacidades y fortalezas a favor de la entidad y de su desarrollo profesional y personal.

Bass, sistematiza el concepto de líder transformador, Fischman, (2015) y propone que: El líder tiene una visión y lo comparte con sus colaboradores (motivación inspiracional), El líder debe asumir riesgos y romper la zona de confort (estimulación intelectual).

Cabe resaltar que Bass, robustece la investigación sobre liderazgo transformacional y el liderazgo en general al aplicar el cuestionario, cuyos mecanismos predominan de manera idealizada, culminando en una forma conductual, al igual que la influencia idealizada atribuida como valor agregado, motivando la intelectualidad y mirándola de manera individualizada. Es por ello que para efectos de la investigación se vincula a la teoría transformacional de Bass y Avolio creados por los mismos pensadores.

D) Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Las dimensiones planteadas para la investigación son cuatro gestiones o cometidos que los mejores guías tienen que efectuar, según Bass Fischman, (2015).

Estimulación intelectual Esta dimensión “fomenta en los colaboradores la creatividad y propicia la ruptura de esquemas, romper paradigmas y generar nuevos aprendizajes”. Respecto a la dimensión Avolio y Bass, (2004) citado por Fischman, (2015) manifiesta que “los líderes transformadores motivan a los trabajadores a que sean creadores, creativos apoyándolos en resolver problemas y superando obstáculos que se presentan en la empresa. Es decir, empoderan sus habilidades logradas durante su vida para una búsqueda común en bienestar de las personas, institución y una búsqueda real de los problemas que pueden enfrentar en cualquier contexto.

El líder transformacional es el alimentador de emociones en las personas cercanas a él y sobre todo que los que conforman el conglomerado empresarial, fomentando emociones y vibraciones positivas, que se ven reflejadas en la satisfacción para persuadir a sus admiradores con plus de energía que atraviesa todo su ser, todo esto involucra olvidar y formarse en nuevos aprendizajes que ayudaran a la persona como tal, puesto que rompe esquemas obsoletos, estructurados por unos nuevos que de alguna manera imprimen alternativas viables para la empresa. El líder transformacional involucra autoridad, moralidad, responsabilidad y prestigio, ya que son necesarias para gestar hordas de conocimiento en favor de todos.

Motivación inspiracional Avolio y Bass, (2004) afirma que la motivación inspiracional es la que tiene la capacidad de relación del líder versus colaborador lo cual permitirá integrar significado a su labor para luego manifestar la visión de la organización u empresa”.

Existe particularidades de un buen líder es ser descubridor y motivador de perspectivas inspiradores, la misma que deben ser convocadas y concretizadas por la capacidad de los individuos en cualquier organización sea la que sea, las estimulaciones de estos individuos deben alcanzar estándares de desempeño único y elevado en cuanto a motivación.

Consideración individualizada La particularidad primordial de este estamento es que se reconoce al líder como el que se interesa por los individuos, este interés implica la responsabilidad de motivación y de favorecer su desempeño, identificar las necesidades de logro y crecimiento.

El liderazgo de los altos mandos se reconoce cuando procede como mentor, tutor, instructor o coach de alguna persona que ha visto capacidades para asumir grandes retos desde su sentido organizativo.

Todos los líderes tienen una gran responsabilidad la cual implica el fomento del desarrollo de todas las habilidades (desde el nivel primario hasta que alcance lo máximo de sus aptitudes) entre los miembros de una entidad, proteger, acompañar, generar confianza como una cadena de valor en la persona, estas son las acciones de los buenos líderes.

Influencia idealizada (atribuida – conducta) Esta dimensión se conecta con la destreza que debe emplear los líderes para tener la conexión de sus seguidores, manifiesta que son las personas que siguen a estos líderes que deben identificarlos como líderes ideales del líder (atribuida). Avolio y Bass, (2004), la relación se da o se caracteriza por los atributos o por la personalidad que emite el líder en su conducta (conductual). Fischman, (2015). La fidelidad y adhesión de los seguidores es una peculiaridad de la dimensión, esta adhesión involucra una responsabilidad en llegar a la meta propuesta como visión orientadora del objetivo común.

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera el taller de Liderazgo Transformacional mejora las competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, provincia del Guayas Ecuador- 2018?

1.5 Justificación del estudio

Aspecto de conveniencia

La planificación del actual proyecto se argumenta desde el aspecto de comodidad y conveniencia, ya que el liderazgo transformacional es un término muy importante que deben conocer y practicar todos los docentes o pedagogos dentro y fuera de la institución educativa, como exigencia de las competencias que se deben de tener para un buen desempeño de sus labores.

En Latinoamérica, uno de los desafíos principales con los que se debe afrontar todas leyes en el sector educativo local, consisten en mejorar el desarrollo de los docentes a partir de sus competencias profesionales Dirección General de Planeamiento Educativo, (2010).

Valor teórico

A demás el valor teórico de la investigación consiste en conocer y valorar la actividad docente y entenderla como una variable prioritaria en el escenario de la calidad educativa en las escuelas, se torna difícil cuando se desconocen sus competencias laborales, aun cuando los salarios se ven incrementados satisfactoriamente. Tal desconocimiento por parte del personal ocasiona un estancamiento institucional, porque se desconoce las actividades en las que el personal docente podría destacar. Al respecto, en la mayor parte de países latinos los incrementos de los salarios se dan por la antigüedad del docente y la mayor asignación de actividades o escala vertical independientemente del salario Cosse, (2009).

Valor Práctico

En relación al valor práctico dichas competencias se están desarrollando a través de programas de capacitación, perfección, severos exámenes y

reubicaciones salariales meritocráticas propuestas por el Mineduc. El taller de liderazgo transformacional a implementarse busca alcanzar el mejoramiento de la calidad de la formación, experiencia e innovación en el profesor; para alcanzar y manejar una visión clara de cómo se articulan dichas competencias dentro de las escuelas públicas.

Cuando se asignan directivas y se incorporan nuevas actividades, el personal directivo solo cuenta con manuales y capacitaciones además de su conocimiento y experiencia asignando funciones. La distribución de funciones debe estar centrada en el cumplimiento de objetivos generales y estratégicos, relacionados a las competencias profesionales que determinan el funcionamiento adecuado de cualquier organización, Flether, (2006).

Aporte Metodológico

El aporte metodológico de la investigación se sustenta bajo los resultados logrados mediante la aplicación del taller de liderazgo transformacional, donde los docentes pedagogos serán capaces de perfeccionar y desarrollar sus competencias laborales, dejando un antecedente de construcción sapiensal, para futuras investigaciones direccionadas a fortalecer la práctica docente formando buenos líderes.

Relevancia social

El resultado de la presente investigación permitirá brindar nuevas aportaciones investigativas en el campo Educativo, implementando un taller de liderazgo transformacional por medio de encuestas charlas y evaluaciones, potenciando así la capacidad docente en el uso efectivo de las competencias laborales docentes.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis general:

H.G.= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

H₀G= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

1.6.2 Hipótesis específicas:

He1: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

Ho1: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

He2: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

Ho2: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

He3: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

Ho3: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

He4: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

Ho4: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

OG: Determinar de qué manera el taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018.

1.7.2 Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018 antes de aplicar taller de liderazgo transformacional.

2. Determinar de qué forma la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

3. Determinar de qué manera la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018
4. Determinar como la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018
5. Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018
6. Identificar el nivel de competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018 después de aplicar taller de liderazgo transformacional.

II. Método

2.1 Diseño de la investigación

Los tipos de indagaciones las cuales se recurrieron son la cuantitativa y experimental, el mismo que fue efectuado con un diseño pre experimental, de acuerdo a Hernández, Fernández y Batista, (2006) este diseño Pre experimental, se fundamenta con el estímulo externo, con un test que se debe emplea antes y después del programa. El esquema es el siguiente:

M: O1----- X ----- O2

Dónde:

M = Docentes de la Unidad Educativa Granja Garcés

O1 = Aplicación del Pre test.

O2: = aplicación del Pos test.

X = Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

A) Variable dependiente:

Competencias laborales.

Es fundamental resaltar que las competencias laborales se conceptualizan en el desempeño del personal individual de una organización, en pleno control de una forma autónoma, en base a conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación, estas competencias se dieron inicio en los países del Reino Unido en 1986, en donde se la utilizo la herramienta para mejorar la eficiencia y desempeño

laboral, con lo cual se mejoraría la calidad de los servicios. También se consideró que la formación académica debía ser valorada en base al conocimiento adquirido. Ludeña, (2004)

Dimensiones de las Competencias laborales.

De acuerdo con la Encuesta de Competencias Laborales, del autor: Cojulun Cifuentes, (2011). Da a conocer diferentes dimensiones como el Clima, el Liderazgo, la Identidad y la motivación, las cuales a continuación son conceptualizadas por algunos autores

Dimensión de Clima (Quintana 2013 cita a Litwin, 1968):” este autor define que el clima se refiere a la cualidad del clima laboral en la empresas que:

- (a) Es determinada por el personal administrativo de la empresa,
- (b) Interviene en la conducta del personal y
- (c) Tiene una duración relativa

Una de las particularidades de un buen líder es ser causante de puntos de vista apremiantes, que busquen el encuentro propio en sus capacidades cognitivas empujadas hacia la misma naturaleza innovadora propia de los estándares de conocimientos estos deben ser eficientes y concretos por el talento e idoneidad de los individuos en torno a la organización, motivando a las personas para alcanzar un desempeño de alto nivel en pro de las personas y las organizaciones.

Quintana (2013, cita a Dressel, 1976): quien manifiesta que son las consecuencias del comportamiento de sus integrantes y por ende afecta las actividades ya que está compuesto de algunas variables como: los valores, las estructuras organizaciones, las normas, entre otros además se considera que tiene otras características los trabajadores, la misma que se

otra de las características visualizada es cuando el personal tiene muy buena apreciación del clima laboral.

Dimensión de Liderazgo. Sánchez, (2013) “Liderazgo se define como una serie de cualidades específicas que diferencia a unas personas de otras que promueven la transformación a fin de mejorar la conducta y alcanzar el objetivo en que todos sean beneficiados

Sánchez, (2013): e indica que un líder es la persona que origina buenos cambios en su equipo de trabajo, mejorando el desempeño del grupo. El liderazgo está presente en cada entidad, dependiendo ella como lo valore haciendo una sola visión reforzando el liderazgo ya sea individual como colectivo promoviendo la misma dirección a su equipo de trabajo.

Sánchez, (2013): define que “El liderazgo es una pieza importante del área administrativa, aunque no es del todo; también indica que se trata de la capacidad de persuadir a otro que alcancen objetivos.

Ser líder es una habilidad que beneficia al desarrollo de las empresas, ya que es buen líder guía a su equipo a perseguir sus metas en base a principios e ideales, trabajando conjuntamente.

Dimensión de identidad Curras, (2014): “manifiesta que la identidad corporativa las conforma 3 dimensiones que son fundamentales: la mente, el alma y la voz. La primera es la que toma las decisiones conscientes y coherentes

Ésta en cambio es la perspicacia personal de las personas en su tiempo y espacio, al contrario de en las empresas que es de manera colectiva.

Curras, (2014) indica que la identidad corporativa son las representación de la simbología como logos de las empresas; esta es una estrategia que se emplea con el fin de identificar rápidamente las organizaciones, también

se toma en cuenta la relación del personal con las características de la empresa y por ende se hace una evaluación de su compromiso con la imagen corporativa

Curras, (2014) indica que la identidad es un método que contiene un patrón brinda a las empresas estabilidad y credibilidad. Así mismo se considera que es la percepción de su persona en tiempo y espacio en la empresa se lo define de manera colectiva su personalidad.

Dimensión de Motivación Naranjo, (2012) define que el un conjunto de motivos de las que el personal o trabajador fluye su comportamiento ya sea motivado por la vigorosidad, dirigido y sostenido. El ser humano es una persona de necesidades que es motivado constantemente por su entorno y que se estimula en el campo laboral de manera continua.

Naranjo, (2003) manifiesta que la motivación es considerada el motor que aporta al desarrollo o desempeño de las actividades del personal que fundamentan el desarrollo de la empresa. De acuerdo con el momento vivido por el personal en el momento, se generará un sentimiento de motivación o rechazo según la situación ocurrida.

B) Variable Independiente:

Taller de liderazgo transformacional.

Bass define al líder transformador, como la persona que es visionaria hacia un objetivo específico el mismo que logra su alcance conjuntamente con su equipo de trabajo siempre motivándolos e inspirándolos a la excelencia. Un buen líder también debe vencer obstáculos, riesgos generar cambios en lo ya establecido estimulando a su grupo, este deberá ser una persona con buenos valores que cuide y se preocupe por la integridad de cada uno de

los integrantes de su equipo. Lo cual con lleva a que el personal domine sus miedos y alcance sus intereses personales Fischman, (2015).

Liderazgo transformacional según Bass

El término de liderazgo se nace con Burns (1978), pero es Bass (1985) quien replantea el concepto de Burns (1978) y lo operativiza generando una línea de indagación que fue denominado "Liderazgo Transformacional", la cual origina controversia entre algunos puristas que manifiestan que su traducción correcta es transformadora.

Según Bryman, (1996) el liderazgo transformacional se asienta entre los nuevos enfoques acerca del liderazgo, con una relación situada a la colaboración y resistencia en la empresa.

Bass, (1985) afirma que el liderazgo transformador tiene cuatro componentes los cuales se describen a continuación:

1. Carisma (desarrollar una visión)
2. Inspiración (motivar para altas expectativas)
3. Consideración individualizada (prestar atención, respeto y responsabilidad a los seguidores)
4. Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).

2.2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias laborales	las competencias laboral se conceptualiza en el desempeño del personal individual de una organización, en pleno control de una forma autónoma, en base a conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación (Ludeña 2004)	Las competencias laborales se evaluarán por medio de un cuestionario donde encontramos las dimensiones clima, liderazgo, identidad y motivación.	Clima	- Relaciones - Identificación	Intervalo
			Liderazgo	- participación - empatía	
			Identidad	- comunicación - Confianza	
			Motivación	- Estímulos - Empatía	

Fuente: (Ludeña 2004)

Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Taller de liderazgo transformacional	<p>líder transformador, es la persona que es visionaria hacia un objetivo específico el mismo que logra su alcance conjuntamente con su equipo de trabajo siempre motivándolos e inspirándolos a la excelencia. Un buen líder también debe vencer obstáculos, riesgos generar cambios en lo ya establecido estimulando a su grupo, este deberá ser una persona con buenos valores que cuide y se preocupe por la integridad de cada uno de los integrantes de su equipo. Lo cual con lleva a que el personal domine sus miedos y alcance sus interese personales (Fischman, 2015).</p>	<p>El taller de liderazgo transformacion al se evaluará por medio de una lista de cotejo donde encontramos las dimensiones estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada.</p>	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación - creatividad 	Intervalo
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - visión - comunicación 	
			Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> - reconocimiento - motivación 	
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - atributos - comportamientos 	

Fuente: (Fischman, 2015)

2.3 Población y muestra:

La población o universo del trabajo en estudio está formada por 20 catedráticos de bachillerato (10 mujeres y 10 varones) de la “Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas- Ecuador.

Tabla 3 Población y muestra

Área/ Nivel	Mujeres	Varones	Total
Bachillerato	10	10	20
Total	10	10	20

El universo no es amplio por tal motivo se procedió a tomar los mismos valores como muestra para realizar los respectivos cuestionarios.

2.4 Técnicas e instrumentos:

2.4.1 Técnica:

La técnica que se usó para medir la variable competencias laborales fue la encuesta para tal efecto, se realizó un cuestionario con veinte ítems y fue aplicada a veinte docentes de la institución Eduardo Granja Garcés Provincia del Guayas Ecuador.

2.4.2 Instrumento:

Como instrumento se utilizó el cuestionario sobre competencias laborales, con el propósito de establecer el nivel de competencias laborales que poseen los maestros antes y después de la aplicación del taller en la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, del Guayas-2018, el cuestionario contiene veinte preguntas, cinco para cada dimensión clima, liderazgo identidad y motivación; para la confiabilidad se realizó la validación de juicios de expertos; el primer docente que revisó el cuestionario fue el Doctor Wilson Paredes docente de matemática el segundo docente fue el Magister Mariano Chamba del área de

contabilidad del distrito 09D14 de educación, la tercera docente que reviso el cuestionario fue la docente Magister María García que pertenece al área de ciencias sociales . En cambio, como instrumento para evaluar la variable taller de liderazgo transformacional se aplica una lista de cotejo.

2.5 Método de análisis de datos

Se aplicó el análisis de datos con el fin de procesar estadísticamente los datos que se obtuvieron en la recopilación de información, los mismos que fueron tabulados con la ayuda del programa de Microsoft Excel, se aplicó estadística descriptiva, como también se aplicó estadística inferencial la cual nos ayudó para la constatación de las hipótesis aplicando la prueba T-Student.

2.6 Aspectos éticos

En este apartado se refiere al anonimato de los participantes, brindándoles confidencialidad en cuanto a la información recopilada, los mismos que recogen información sobre las competencias laborales que tiene cada docente en la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés.

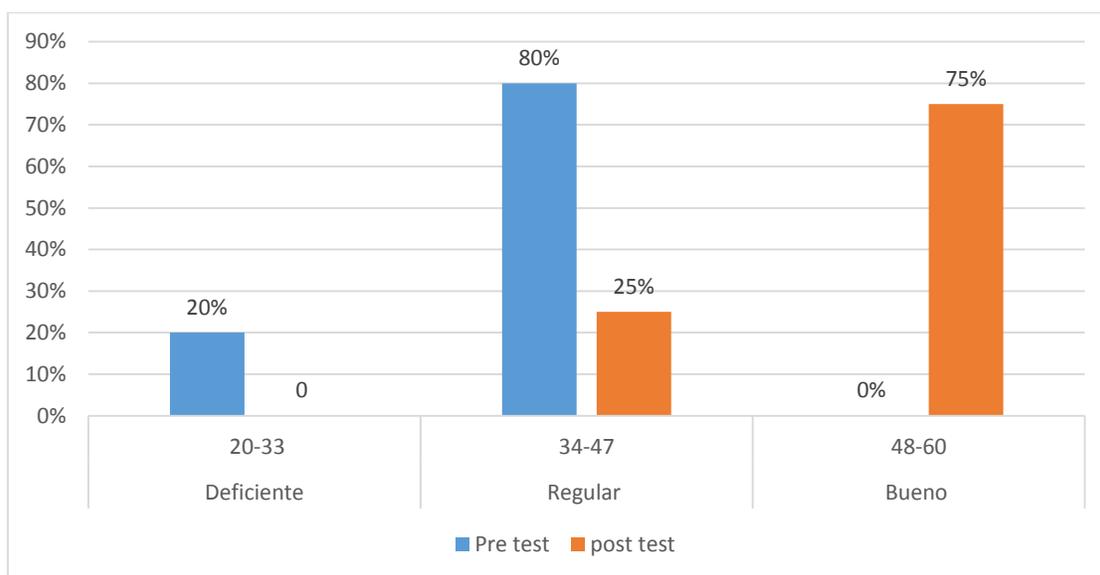
III RESULTADOS

TABLA 4: NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES

COMPETENCIAS LABORALES		PRE TEST		POST TEST	
	Categorías	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
DEFICIENTE	20-33	4	20%	0	0%
REGULAR	34-47	16	80%	5	25%
BUENO	48-60	0	0%	15	75%
TOTAL		20	100%	20	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO		38.5		50.7	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Gráfico 1: Competencias laborales en los docentes



Fuente: Tabulación de cuestionarios aplicados a los docentes.

Interpretación:

Se observa mediante los resultados obtenidos en la tabla 4 y gráfico 1, las competencias laborales en los docentes de la unidad educativa, según el pre test cerca del 20% es decir (4) docentes presentan competencias laborales deficientes mientras que su gran mayoría en un 80%, es decir (16) docentes muestran que su nivel de competencias laborales son regular. Por lo que en la prueba de entrada se obtuvo un promedio de 38.5 lo que quiere decir que los docentes muestran un nivel regular de competencias laborales. En el post test, el 25%, es decir (5) docentes de la unidad educativa manifiestan un nivel regular y el 75 % es decir (15) de docentes presentan un eficiente

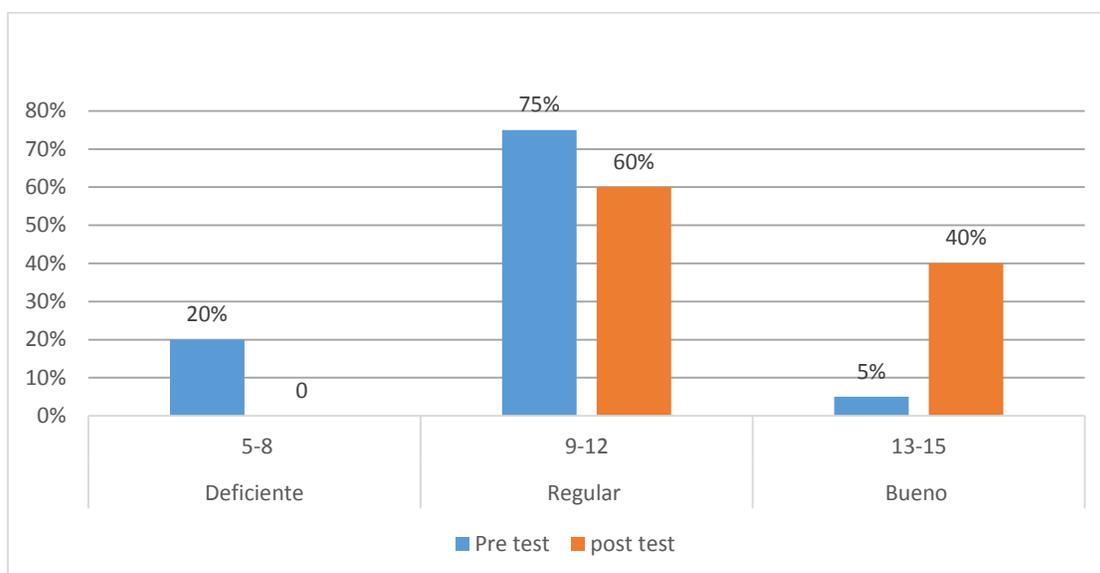
nivel es decir un buen nivel de competencias laborales. Concluimos que en la prueba de salida se obtuvo un promedio de 50.7 lo que indica que los docentes presentan un nivel bueno de competencias laborales.

TABLA 5: NIVEL DE CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES

CLIMA LABORAL CATEGORÍAS	PRE TEST		POST TEST	
	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
DEFICIENTE 5-8	4	20%	0	0%
REGULAR 9-12	15	75%	12	60%
BUENO 13-15	1	5%	8	40%
TOTAL	20	100%	20	100%
PROMEDIO ARITMETICO	10.4		12.2	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Gráfico 2: Clima laboral en los docentes de la unidad educativa.



Fuente: Tabulación de cuestionarios aplicados a los docentes.

Interpretación:

Se observa mediante los resultados obtenidos en la tabla 5 y gráfico 2, el clima laboral de los docentes dentro de la Unidad Educativa”, según el pre test el 20%, es decir (4) docentes manifiestan un deficiente nivel del clima laboral, mientras que el 75%, es decir (15) docentes manifiestan un nivel regular del clima laboral y finalmente se observa que el 5%, es decir (1) docentes presenta un nivel bueno en el clima laboral. Por lo que en

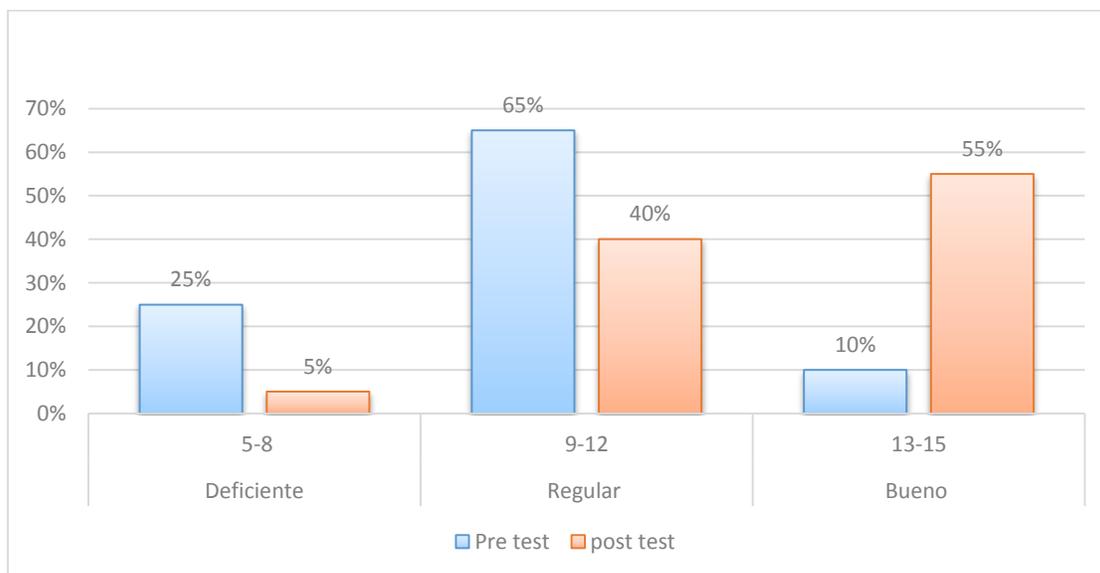
la prueba de entrada se obtuvo un promedio de 10.4 donde muestra que los docentes tienen un nivel regular de clima laboral. En el post test, el 60%, es decir (12) de los docentes de la unidad educativa tienen un nivel regular y el 40 %, es decir (8) de los docentes tienen un buen nivel del clima laboral. Por lo que finalmente se concluye que la prueba de salida se obtiene un promedio de 12.2 que demuestra en los docentes que tienen un nivel casi bueno de clima laboral.

TABLA 6: NIVEL DE LIDERAZGO EN LOS DOCENTES

LIDERAZGO		PRE TEST		POST TEST	
	Categorías	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
DEFICIENTE	5-8	5	25%	1	5%
REGULAR	9-12	13	65%	8	40%
BUENO	13-15	2	10%	11	55%
TOTAL		20	100%	20	100%
PROMEDIO ARITMETICO		9.8		12.7	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Gráfico 3: Liderazgo en los docentes



Fuente: Tabulación de cuestionarios aplicados a los docentes.

Interpretación:

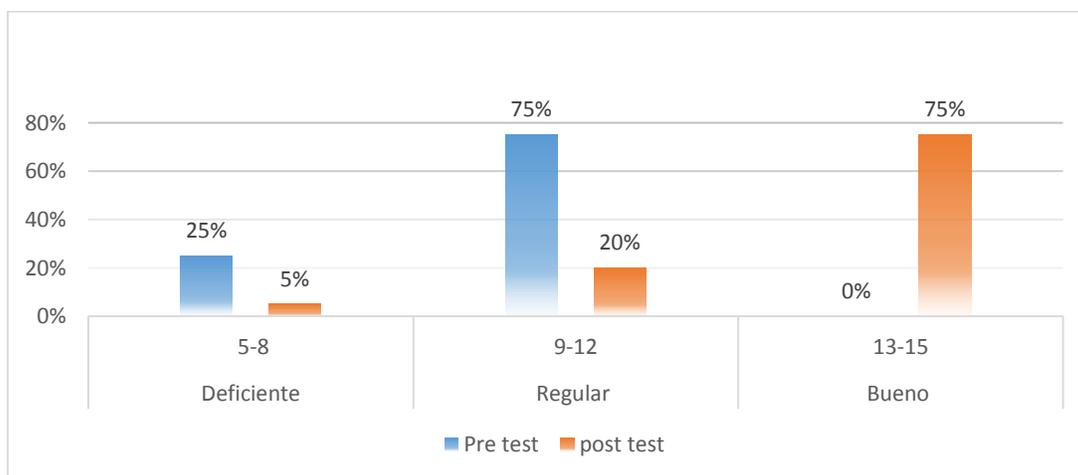
Se observa mediante los resultados obtenidos tabla 6 y grafico 3, el liderazgo de los docentes en la unidad educativa, según el pre test el 25%, es decir (5) de los docentes tienen un liderazgo deficiente, mientras que la mayoría en un 65%, es decir (13) docentes tienen un liderazgo regular y finalmente un 10%, es decir (2) docentes tienen un nivel de liderazgo bueno. Por lo que en la prueba de entrada se obtuvo un promedio de 9.8 que indica que los docentes tienen un nivel regular de liderazgo. En el post test, el 5%, es decir (1) docente de la unidad educativa presenta un nivel deficiente de liderazgo, mientras que un 40%, es decir (8) docentes tienen manifestaciones de un liderazgo de nivel regular y finalmente el 55 %, es decir (11) docentes tienen un liderazgo en un buen nivel. Por lo que finalmente se concluye en la prueba de salida un promedio de 12.7 que indica que los docentes tienen un nivel casi bueno de liderazgo.

TABLA 7: IDENTIDAD EN LOS DOCENTES

IDENTIDAD		PRE TEST		POST TEST	
	Categorías	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
DEFICIENTE	5-8	5	25%	1	5%
REGULAR	9-12	15	75%	4	20%
BUENO	13-15	0	0%	15	75%
TOTAL		20	100%	20	100%
PROMEDIO ARITMETICO			9.5		13.4

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Gráfico 4: Identidad En Los Docentes



Fuente: Tabulación de cuestionarios aplicados a los docentes.

Interpretación:

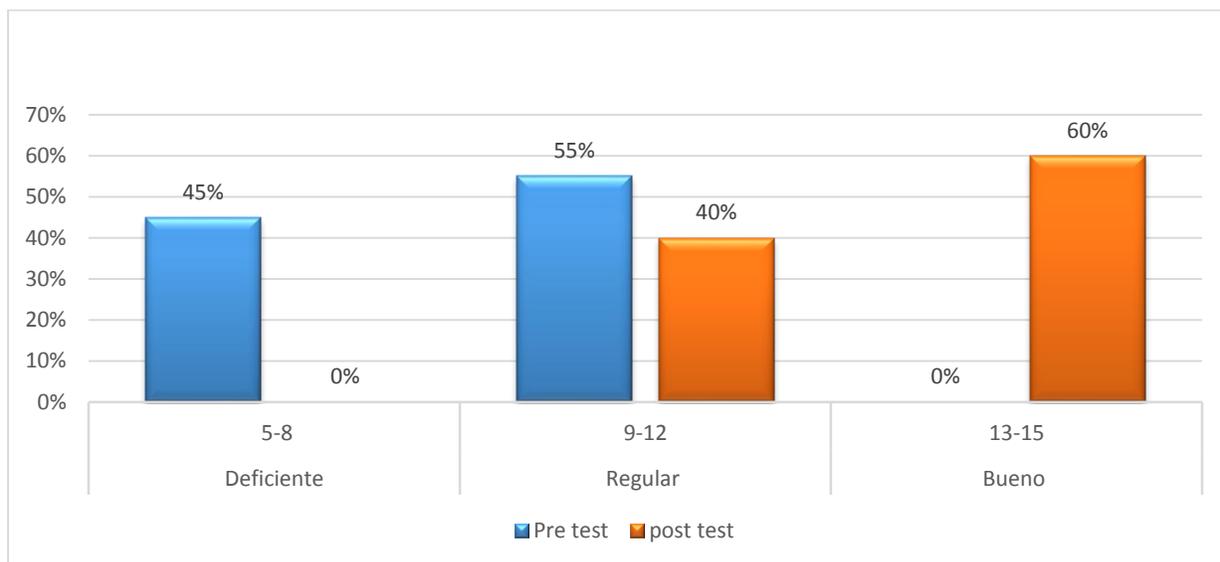
Se observa mediante los resultados obtenidos tabla 7 y grafico 4, la identidad que poseen los docentes de la unidad educativa, según el pre test el 25%, es decir (5) docentes tienen un nivel deficiente de identidad, mientras que el 75%, es decir (15) docentes de la Unidad Educativa presentan un nivel regular de identidad. Por lo que en la prueba de entrada se obtuvo un promedio de 9.5 que demuestra que los docentes poseen un nivel regular de identidad. Por lo consiguiente en el post test, se determinó que el 5%, es decir (1) docentes de la unidad educativa tiene un deficiente nivel de identidad, mientras que un 20%, es decir (4) docentes tienen un nivel regular de identidad y finalmente un 75 %, es decir (15) docentes tienen un buen nivel de identidad. Por lo que finalmente se concluye en la prueba de salida un promedio de 13.4 que indica que los docentes muestran que tienen un nivel bueno de identidad.

TABLA 8: MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES

MOTIVACIÓN		PRE TEST		POST TEST	
	Categorías	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
DEFICIENTE	5-8	9	45%	0	0%
REGULAR	9-12	11	55%	8	40%
BUENO	13-15	0	0%	12	60%
TOTAL		20	100%	20	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO			8.8		12.4

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Gráfico 5: Motivación En Los Docentes



Fuente: Tabulación de cuestionarios aplicados a los docentes.

Interpretación:

Se observa mediante los resultados obtenidos tabla 8 y gráfico 5, acerca de la motivación en los docentes de la unidad educativa, según el pre test el 45%, es decir (9) docentes tienen un deficiente nivel en su motivación, mientras que la mayoría en un 55%, es decir (11) docentes tienen una motivación de nivel regular. Por lo que en la prueba de entrada se obtuvo un promedio de 8.8 que demuestra en los docentes que ellos tienen un deficiente nivel de motivación. Por lo consiguiente en el post test, el 40%, es decir (8) docentes de la unidad educativa presentan tienen una motivación de nivel regular, y en su gran mayoría 60%, es decir (12) docentes tienen un buen nivel de motivación. Por lo que finalmente se concluye en la prueba de salida que se obtuvo un promedio de 12.4 que indican que los docentes tienen un nivel regular de motivación.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Comprobando la hipótesis general

H.G.= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

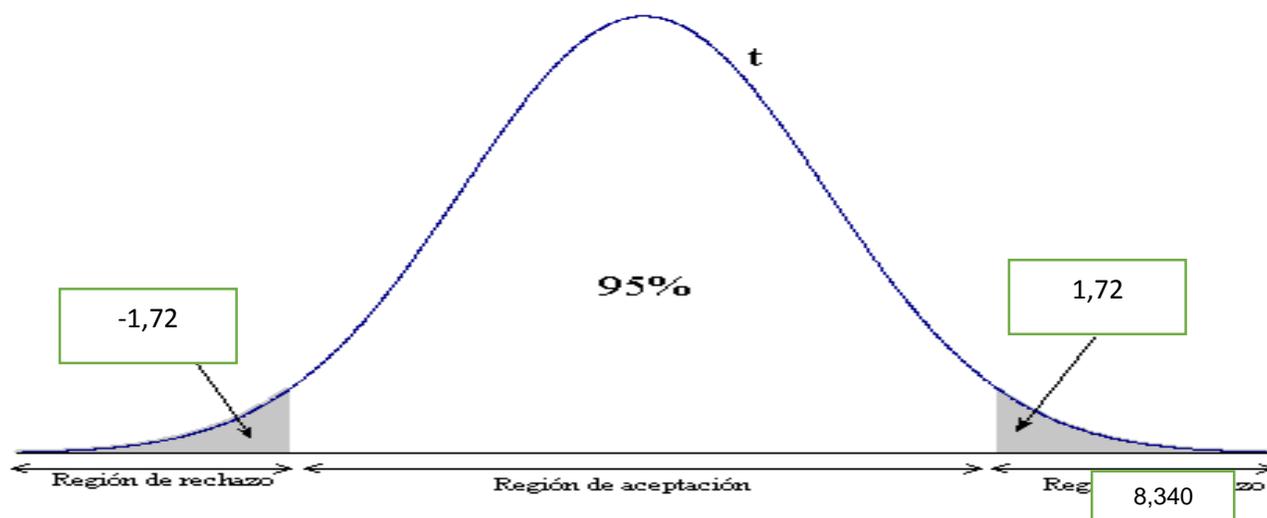
Tabla 9: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 TOTAL PRE TEST - TOTAL POST TEST	12,200	6,542	1,463	15,262	9,138	8,340	19	,000

Fuente: Pre test y post test aplicado a los docentes de la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Grafico 6: Regiones de aceptación y rechazo de la H.



Descripción:

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas utilizando la prueba T-student, se demuestra en la tabla 9, que con un nivel de confianza del 95% las medidas de competencias laborales son significativamente diferentes $p=0.000<0.05$ en consecuencia se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Esto significa que la ejecución de un taller de liderazgo transformacional mejora las competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Comprobando la hipótesis específicas

H.1.= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

Tabla 10: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa

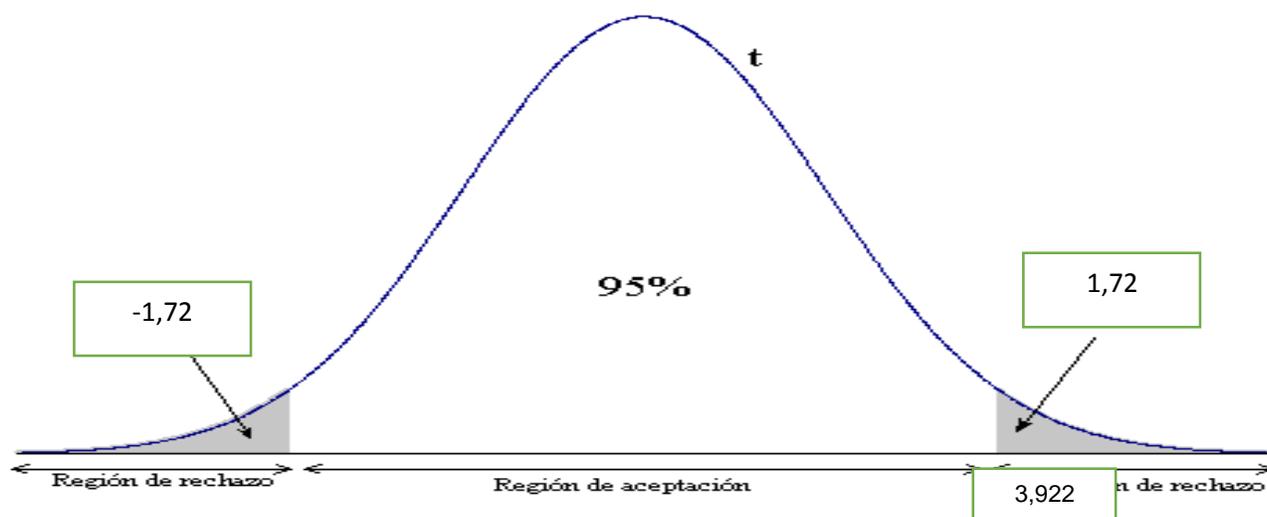
"Eduardo Granja Garcés".

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Medi a	Desviaci ón estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 TOTAL PRE TEST - TOTAL POST TEST	1,850	2,110	,472	2,837	,863	3,922	19	,001

Fuente: Pre test y post test aplicado a los docentes de la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Grafico 7: Regiones de aceptación y rechazo de la H.



Descripción:

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas utilizando la prueba T-Student, se demuestra en la tabla 10, que con un nivel de confianza del 95% las medidas del clima son significativamente diferentes $p=0.01 < 0.05$ en consecuencia se rechaza la

Ho y se acepta la Hi. Esto significa que la ejecución de un taller de liderazgo transformacional mejora el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

Comprobando la hipótesis específicas

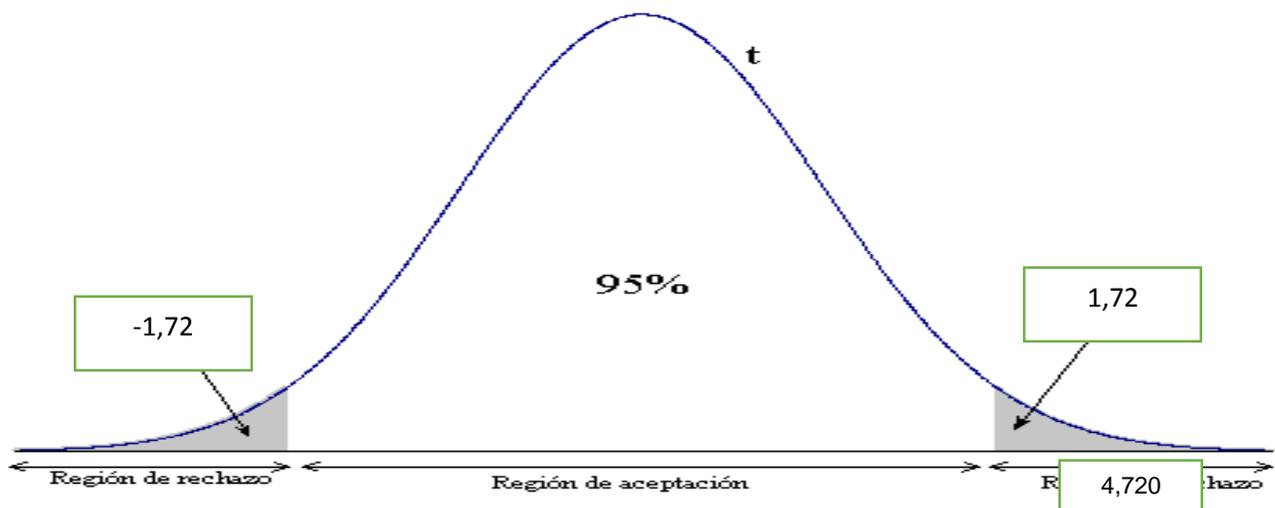
H.2.= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

Tabla 11: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 TOTAL PRE TEST - TOTAL POST TEST	2,850	2,700	,604	4,114	1,586	4,720	19	,000

Fuente: Pre test y post test aplicado a los docentes de la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Gráfico 8: Regiones de aceptación y rechazo de la H.



Descripción:

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas utilizando la prueba T-Student, se demuestra en la tabla 11, que con un nivel de confianza del 95% las medidas del clima son significativamente diferentes $p=0,000<0.05$ en consecuencia se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Esto significa que la ejecución de un taller de liderazgo transformacional mejora el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

Comprobación de hipótesis específicas.

H.3.= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

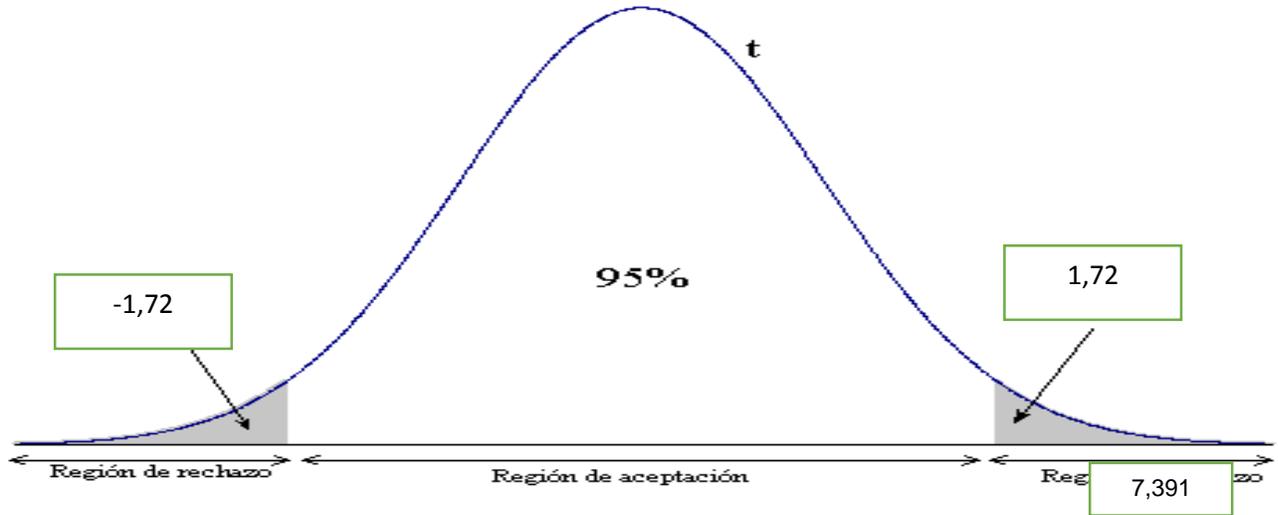
Tabla 12: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilatera l)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 TOTAL PRE TEST - TOTAL POST TEST	3,900	2,360	,528	5,004	2,796	7,391	19	,000

Fuente: Pre test y post test aplicado a los docentes de la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Grafico 9: Regiones de aceptación y rechazo de la H.



Descripción:

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas utilizando la prueba T-Student, se demuestra en la tabla 12, que con un nivel de confianza del 95% las medidas de la identidad son significativamente diferentes $p=0,000<0.05$ en consecuencia se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Esto significa que la ejecución de un taller de liderazgo transformacional mejora la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

Comprobación de hipótesis específicas.

H.4.= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

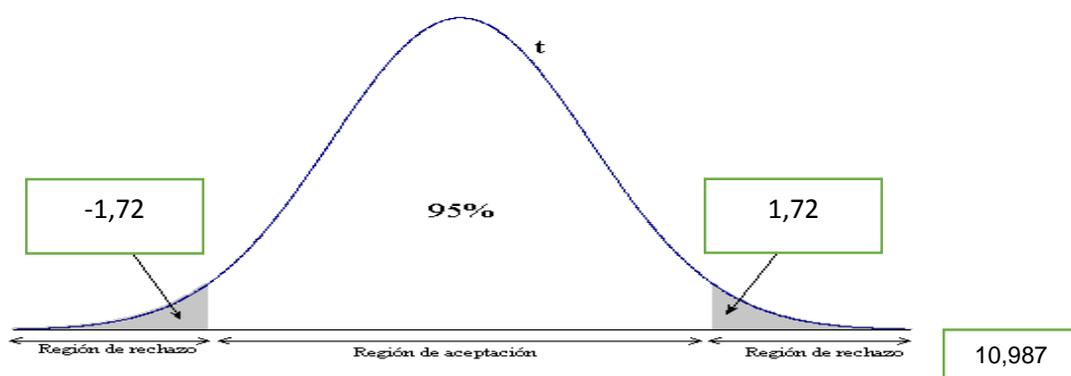
Tabla 13: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	TOTAL PRE TEST - TOTAL POST TEST	3,600	1,465	,328	4,286	2,914	10,987	19	,000

Fuente: Pre test y post test aplicado a los docentes de la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Gráfico 10: Regiones de aceptación y rechazo de la H.



Descripción:

Según la comparación de medidas para muestras relacionadas utilizando la prueba T-Student, se demuestra en la tabla 13, que con un nivel de confianza del 95% las medidas de la identidad son significativamente diferentes $p=0,000 < 0,05$ en consecuencia se rechaza la H_0 y se acepta la H_i . Esto significa que la ejecución de un taller de liderazgo transformacional mejora la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se aprecia en tabla 4, que el 20%, es decir (4) docentes tienen un nivel deficiente de competencias laborales, mientras que la gran mayoría en un 80%, es decir (16) docentes tienen un nivel regular y el 0% (0) un nivel de buenas competencias laborales antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo un 25%, es decir (5) docentes de la unidad educativa manifiestan un nivel regular y la mayoría en un 75 %, es decir (15) docentes tienen un buen nivel de competencias laborales., después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Lo que contrasta con Torres, Badillo, y Ramírez, (2014) los autores mencionan que, la sociedad del conocimiento demanda de una formación integral que sea capaz de centrarse en el crecimiento personal, así como en el desarrollo humano en las competencias laborales.

En la tabla 5 se observa que el 20%, es decir (4) docentes manifiestan un nivel deficiente de la dimensión clima, mientras que la gran mayoría en un 75%, es decir (15) docentes tienen un nivel regular y el 5% (1) un nivel bueno del clima antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo 60% (12) de docentes de la unidad educativa tienen un nivel regular y el 40 %, es decir (8) docentes manifiesta un buen nivel de clima laboral., después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Lo que contrasta con Ortega (2015) el cual concluyo que existe una semejanza de manera directa, efectiva y explicativa en las competencias laborales y el clima organizacional.

En la tabla 6 se puede apreciar que el 25% (5) docentes presentan un nivel deficiente de liderazgo, el 65% (13) tienen un nivel regular y el 10% (2) un nivel bueno de liderazgo antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo el 5% (1) de docentes de la unidad educativa “Eduardo Granja Garcés” presentan un nivel deficiente de liderazgo, el 40%(8) regular y el 55 % (11) docentes presentan un buen nivel de liderazgo., después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Lo que se relaciona con Sánchez, (2013) “Liderazgo es una serie de cualidades específicas que diferencia a unas personas de otras que promueven la transformación a fin de mejorar la conducta y alcanzar el objetivo en que todos sean beneficiados

En la tabla 7 se puede apreciar que el 25% (5) docentes presentan un nivel deficiente de identidad, el 75% (15) tienen un nivel regular y el 0% (0) un nivel bueno de identidad antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo el 5% (1) de docentes de la unidad educativa presentan un nivel deficiente de identidad, el 20%(4) regular y el 75 % (15) docentes presentan un buen nivel de identidad, después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Esto se puede corroborar con lo planteado por Curras (2014) indica que la identidad es un método que contiene un patrón brinda a las empresas estabilidad y credibilidad. Así mismo se considera que es la percepción de su persona en tiempo y espacio en la empresa se lo define de manera colectiva su personalidad.

En la tabla 8 se puede apreciar que el 45% (9) docentes presentan un nivel deficiente de motivación, el 55% (11) presentan un nivel regular y el 0% (0) un nivel bueno de motivación antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo el 40% (8) de docentes de la unidad educativa presentan un nivel regular de motivación, y el 60%(12) docentes presentan un buen nivel de motivación, después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Lo que contrasta con lo planteado por Naranjo, (2012) define que el conjunto de motivos de las que el personal o trabajador fluye es su comportamiento ya sea motivado por la vigorosidad, dirigido y sostenido. El ser humano es una persona de necesidades que es motivado constantemente por su entorno y que se estimula en el campo laboral de manera continua.

Para la comparación de medias de las muestras relacionadas (posttest y pretest) utilizando la prueba T de Student se observa en la tabla 9, que con una confianza del 95% las medias de ejecución de la competencia laboral son significativa y diferentes, esto se valida cuando $t = 8,3 > 1.76$ y $\text{Sig } p = 0.000 < 0.5$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de investigación H_1 . Esto significa que la aplicación de un taller de liderazgo transformacional permite mejorar significativamente las competencias laborales de los docentes. Lo que se puede comparar con Caicedo (2015) *“Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral*

de las empresas de corporación el rosado en el centro comercial paseo shopping Babahoyo”.

V CONCLUSIONES

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales de los docentes de la unidad educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018 obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($8,340 > 1,72$)

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la unidad educativa obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($3,922 > 1,72$).

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la unidad educativa obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($4,720 > 1,72$).

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la unidad educativa obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($7,391 > 1,72$).

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la unidad educativa obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($10,987 > 1,72$).

El nivel de competencias laborales posteriormente después de aplicar el taller de liderazgo transformacional, se encuentra en un nivel de el 25% (5) docentes presentan un nivel regular de competencias laborales, el 75% (15) presentan un nivel bueno de competencias laborales.

VI RECOMENDACIONES

Al Distrito de Educación 09D14 ente regulatorio y administrativo de las Unidades Educativas, deben desarrollar talleres vivenciales que permitan desarrollar el liderazgo y habilidades blandas de los docentes que incidan en las competencias laborales.

Al rector de la Unidad Educativa que promueva el desarrollo de diferentes talleres y actividades focalizadas para mejorar el clima, liderazgo, identidad y motivación de todos los docentes para ofrecer al estudiantado un mejor servicio de calidad y eficacia en las aulas.

A las autoridades de la Institución que faciliten los espacios y permisos pertinentes para que los docentes puedan actualizar sus conocimientos y competencias laborales sin descuidar las responsabilidades diarias.

A los docentes de la Unidad educativa se les pide mayor predisposición para participar en los talleres o programas que se realicen en la institución con el fin de mejorar las competencias laborales y ofrecer un desempeño pedagógico eficiente.

VII. REFERENCIAS

- Argumedo, G. (2013). *Diseño e instrumentación de portafolios para evaluar la docencia*
- Avolio, B., & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.
- Caicedo, L. (2015). *En su tesis modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de corporación el rosado en el centro comercial paseo shopping Babahoyo*
- Calleja, (2014). *Con la tesis "Mejoras en el contenido laboral del docente en las instituciones educativas del Ecuador"*.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Curras, P. (2014). *Identidad e imagen corporativas: revisión conceptual e interrelación*. Obtenido de Teoría y Praxis
- Escobar, V. (2015). *Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador I*. Perú: Grupo Planeta Spain.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos

- Moyas, J. (2007). *Universidad las palmas, Didáctica general, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Espacio Europeo de Educación Superior, 2007*
- Ministerio de Educación. (2013). *Nuevos cursos de formación para docentes de magisterio. Recuperado de Diario el Telégrafo Digital: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/guayaquil/10/nuevos-cursos-de-formacion-para-docentes-de-magisterio>.*
- Naranjo, P. (2012). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Recuperado. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>*
- Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la investigación científica y Asesoramiento de tesis, recuperado de : <http://pacarinadelsur.com/home/senas-y-resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis>*
- Ortega, C. (2015). *En su tesis las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima*
- Obando, M. (2014). *En su tesis propuesta de mejora del desempeño del personal a través de la reducción de brechas identificadas en los perfiles de competencias en la empresa editorial productora de libros patito prolipa cia. Ltda.*
- Ortiz, G. (2013). *En su tesis perfiles por competencias para los guías turísticos del Ecuador.*
- OIT. (2001). *El Enfoque de Competencia Laboral. Manual de Formación. CINTERFORAECI. Montevideo*
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Graó.*

Quintana, A. (2013). *Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.pe/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

Torres, A., Badillo, M., & Ramírez, E. (2014). *Las competencias docentes: el desafío de la educación superior*. *Revista de Innovación Educativa*

Ulloa, L. (2017). *En su tesis Relación entre las competencias laborales del personal directivo y las competencias laborales del personal docente de la institución educativa n° 129 "yamaguchi" del distrito de santa anita – año 2013*.

Valles, Y. (2003). *Competencias laborales*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/competencias-laborales/>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumento de recolección de información variable dependiente.

Cuestionario para evaluar las competencias laborales

INSTRUCCIONES: Estimado docente, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se presentan las Competencias laborales en la Institución*. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, Es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la institución.

1. Nunca	2. A veces	3. Siempre	
DIMENSION CLIMA			
¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?	1	2	3
¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?			
¿Tiene buenos compañeros en su trabajo?			
¿Es buena su relación con el personal de las otras áreas?			
¿Tiene en la Institución libertad para expresar sus inquietudes?			
DIMENSION LIDERAZGO			
¿Su jefe conversa con Usted, de los problemas de la institución?			
¿Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes?			
¿Sabe usted trabajar en equipo?			
¿Considera usted que tiene cualidades de líder?			
¿Considera usted que tiene dominio de grupo?			
DIMENSION IDENTIDAD			
¿Se identifica con la Institución en la que labora?			
¿Participa en las actividades que realiza la institución?			
¿Considera Ud. que es importante para la Institución?			
¿Le informan sobre las cosas que suceden en la Institución?			
¿Le agrada su trabajo?			
DIMENSION MOTIVACIÓN			
¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?			
¿Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?			
¿Te sientes encasillado en el puesto que ocupas?			
¿Te felicitan cuando haces algo bien?			
¿Necesita impulsar o mejorar tu rendimiento?			
Total: 20 Items			

ANEXO 1.1: Ficha técnica variable dependiente

Características	Descripción
1. Nombre del instrumento	Cuestionario competencias laborales
2. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none">- Clima- liderazgo- identidad- motivación
3. Total de indicadores	20
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	Total: Deficiente: (20-33) Regular: (34-47) Bueno: (48-60)
6. Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
7. Tiempo de administración	60 minutos
8. Constructo que evalúa	Competencias laborales
9. Área de aplicación	Administración educativa
10. Soporte	Hoja, esfero
11. Fecha de elaboración	Abril del 2018
12. Autor	Lic. Paez Rivas George Michael
13. Validez	Juicio de experto
14. Confiabilidad	0,9

ANEXO 1.2: Validación de expertos



ANEXO

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES

Título: Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Guayas-2018.

Autor: Lic. PAEZ RIVAS, George Michael

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
La competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias.	Clima	Relaciones identificación	¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Tiene buenos compañeros en su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Es buena su relación con el personal de las otras áreas?						X		X		X		X		
			¿Tiene en la Institución libertad para expresar sus inquietudes?						X		X		X		X		
	Liderazgo	Participación Empatía	¿Su jefe conversa con Usted, de los problemas de la institución?						X		X		X		X		
			¿Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes?						X		X		X		X		
			¿Sabe usted trabajar en equipo?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que tiene cualidades de líder?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que tiene dominio de grupo?						X		X		X		X		
	Identidad	Comunicación	¿Se identifica con la Institución en la que labora?						X		X		X		X		

	Confianza	¿Participa en las actividades que realiza la institución?							X	X		X		
		¿Considera Ud. que es importante para la Institución?							X	X		X		
		¿Le informan sobre las cosas que suceden en la Institución?							X	X		X		X
Motivación	Estímulos	¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?							X	X		X		X
		¿Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?							X	X		X		X
		¿Te sientes encasillado en el puesto que ocupas?							X	X		X		X
		¿Te felicitan cuando haces algo bien?							X	X		X		X
		¿Necesita impulsar o mejorar tu rendimiento?							X	X		X		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Competencias laborales"

OBJETIVO: Evaluar el nivel de competencias laborales de modo global y por dimensiones.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Guayas- 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Msc. Paredes Lara Wilson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en orientación educativa

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------

Msc. Wilson Paredes Lara
 FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Dr. Wilson Paredes L.
REVISADO
 FECHA:

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES
Título: Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Guayas-2018.

Autor: Lic. PAEZ RIVAS, George Michael

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
La competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias.	Clima	Relaciones identificación	¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Tiene buenos compañeros en su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Es buena su relación con el personal de las otras áreas?						X		X		X		X		
			¿Tiene en la Institución libertad para expresar sus inquietudes?						X		X		X		X		
	Liderazgo	Participación Empatía	¿Su jefe conversa con Usted, de los problemas de la institución?						X		X		X		X		
			¿Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes?						X		X		X		X		
			¿Sabe usted trabajar en equipo?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que tiene cualidades de líder?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que tiene dominio de grupo?						X		X		X		X		
	Identidad	Comunicación	¿Se identifica con la Institución en la que labora?						X		X		X		X		

	Confianza	¿Participa en las actividades que realiza la institución?							X		X		X		X
		¿Considera Ud. que es importante para la Institución?							X		X		X		X
		¿Le informan sobre las cosas que suceden en la Institución?							X		X		X		X
Motivación	Estímulos	¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?							X		X		X		X
		¿Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?							X		X		X		X
		¿Te sientes encasillado en el puesto que ocupas?							X		X		X		X
		¿Te felicitan cuando haces algo bien?							X		X		X		X
		¿Necesita impulsar o mejorar tu rendimiento?							X		X		X		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Competencias laborales"

OBJETIVO: Evaluar el nivel de competencias laborales de modo global y por dimensiones.

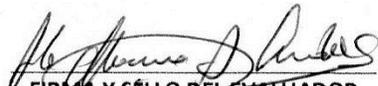
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Guayas- 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Chamba. Sanchez Mariano*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en gerencia educativa*

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

REVISADO

19 JUN 2018

MSc. Mariano Chamba
PROFESOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES
Título: Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Guayas-2018.

Autor: Lic. PAEZ RIVAS, George Michael

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
La competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias.	Clima	Relaciones identificación	¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?						X		X		X		X		
			¿Tiene buenos compañeros en su trabajo?						X		X		X		X		
			¿Es buena su relación con el personal de las otras áreas?						X		X		X		X		
			¿Tiene en la Institución libertad para expresar sus inquietudes?						X		X		X		X		
	Liderazgo	Participación Empatía	¿Su jefe conversa con Usted, de los problemas de la institución?						X		X		X		X		
			¿Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes?						X		X		X		X		
			¿Sabe usted trabajar en equipo?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que tiene cualidades de líder?						X		X		X		X		
			¿Considera usted que tiene dominio de grupo?						X		X		X		X		
	Identidad	Comunicación	¿Se identifica con la Institución en la que labora?						X		X		X		X		

		Confianza	¿Participa en las actividades que realiza la institución?						X	X		X				
			¿Considera Ud. que es importante para la Institución?						X	X		X		X		
			¿Le informan sobre las cosas que suceden en la Institución?						X	X		X		X		
Motivación	Estimulos		¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?						X	X		X				
			¿Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?						X	X		X		X		
			¿Te sientes encasillado en el puesto que ocupas?						X	X		X		X		
			¿Te felicitan cuando haces algo bien?						X	X		X		X		
			¿Necesita impulsar o mejorar tu rendimiento?						X	X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre Competencias laborales"

OBJETIVO: Evaluar el nivel de competencias laborales de modo global y por dimensiones.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés del Guayas- 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Msc. Paredes Lara Wilson*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en orientación educativa*

VALORACIÓN:

Nunca	A veces	Siempre
-------	---------	---------

Msc. Wilson Paredes Lara
 FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Dr. Wilson Paredes L.
REVISADO
 FECHA:

ANEXO 1.3: Confiabilidad



BASE DE DATOS PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS LABORALES																					
PARTICIPANTE / ITEM	CLIMA					LIDERAZGO					IDENTIDAD					MOTIVACION					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	29
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	34
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	37
4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	43
5	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	34
6	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
7	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
8	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
9	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
10	2	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	37
12	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	34
13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	39
14	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	43
15	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	32
16	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	33
17	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	39
18	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	33
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	40
VAR	0.3	0.2	0.3	0.26	0.6	0.3	0.4	0.2	0.1	0.4	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.3	0.1	0.3	15.94

X			
K	24	1.043478	0.7
K-1	23		
SV	4.7	0.296896	0.7
VI	16		
Alpha de cronbach			0.7

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos variable independiente

Lista de cotejo para validar la variable independiente taller de liderazgo transformacional.

		1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre				
	INDICADORES	1	2	3	4	5
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
1	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados					
2	Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas					
3	Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes					
4	Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
5	Habla en forma optimista acerca del futuro					
6	Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr					
7	Construye una visión estimulante del futuro					
8	Expresa confianza en que se alcanzaran las metas					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL						
10	Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar					
11	Me Trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo					
12	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás					
13	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas					
INFLUENCIA IDEALIZADA						
14	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes					
15	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito					
16	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas					
17	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial					
18	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses					
19	Muestra poder y confianza					
20	Se preocupa por el trabajo en equipo					
TOTAL:						

ANEXO 2.1: Ficha técnica variable independiente.

Características	Descripción
15. Nombre del instrumento	Taller de liderazgo transformacional
16. Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none">-Estimulación intelectual- Motivación inspiracional- Consideración individual- Influencia idealizada
17. Total de indicadores	
18. Tipo de puntuación	Numérica
19. Valoración total de la prueba	Total 1.-NUNCA 2. CASI NUNCA 3. AVECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
20. Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
21. Tiempo de administración	60 minutos
22. Constructo que evalúa	Competencias laborales
23. Área de aplicación	Administración educativa
24. Soporte	Hoja, esfero
25. Fecha de elaboración	abril del 2018
26. Autor	Lic. Paez Rivas George Michael

ANEXO 3: Base de datos pretest para medir las competencias laborales



BASE DE DATOS PRE TEST PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS LABORALES																					
PARTICIPANTE / ITEM	CLIMA					LIDERAZGO					IDENTIDAD					MOTIVACION					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	31
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	34
3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	39
4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	43
5	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	1	40
6	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
7	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
8	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
9	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
10	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	37
12	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	34
13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	39
14	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	43
15	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	32
16	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	33
17	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	39
18	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	33
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	40
VAR	0.3	0.2	0.3	0.24	0.6	0.4	0.4	0.2	0.1	0.4	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.1	0.2	0.3	0.1	0.3	17.53

X		
K	24	1.043478
K-1	23	
SV	4.9	0.278378
VI	18	
Alpha de cronbach		0.8

Anexo 3.1 Base de datos post test para medir competencias laborales



BASE DE DATOS POST TEST PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS LABORALES																					
PARTICIPANTE / ITEM	CLIMA					LIDERAZGO					IDENTIDAD					MOTIVACION					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	52
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	56
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	47
4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	47
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	55
6	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	53
7	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	52
8	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	51
9	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	55
10	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	53
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	56
12	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	47
13	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	52
14	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	51
15	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	51
16	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	53
17	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	51
18	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	51
19	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	47
20	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	34
VAR	0.3	0.1	0.3	0.26	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.2	0.2	0.2	0.3	0.3	0.2	0.1	0.1	0.2	23.59

X			
K	24	1.043478	0.8
K-1	23		
SV	5	0.210843	
VI	24		
Alpha de cronbach			0.8

ANEXO 4: Artículo científico.

Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales de la unidad Educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018.

Paez Rivas, George Michael

Universidad César Vallejo, Piura, Perú

paez_michael9292@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar de qué manera un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales en una unidad educativa del Guayas-2018. El presente trabajo de investigación es de tipo experimental, se trabajó con una muestra de 20 docentes, de la unidad educativa. La elección de las unidades de la muestra se ha realizado mediante un muestreo no probabilístico, la técnica que se utilizó en la presente investigación es la observación y como instrumento un cuestionario para evaluar las competencias laborales. Los resultados de la investigación indican que la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales en una unidad educativa de Eduardo Granja Garcés Guayas-2018, obteniendo una "t" calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05.

Palabras Claves: Competencia laboral, clima, liderazgo, motivación, taller de liderazgo transformacional, estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine how a transformational leadership workshop significantly improves job skills in an educational unit of the Guayas-2018. The present research work is experimental, with a sample of 20 teachers, from the educational unit. The choice of sample units has been made through a non-probabilistic sampling, the technique used in the present investigation is the observation and as a tool a questionnaire to evaluate labor competencies. The results of the research indicate that the application of a transformational leadership workshop significantly improves labor competencies in an educational unit of Eduardo Granja Garcés Guayas-2018, obtaining a calculated "t" higher than the value of the table at a level of 0.05.

Key words: Job competence, climate, leadership, motivation, transformational leadership workshop, intellectual stimulation, inspirational motivation, individual consideration and idealized influence.

I. REALIDAD PROBLEMÁTICA

En todas las sociedades del mundo han existido cambios económicos, sociales y culturales, donde el ser humano siempre ha tenido que irse actualizando en conocimientos para estar a la par con los avances que se presentan en la sociedad. A pesar que desde hace varios años el mundo está globalizado, en la actualidad hay estamentos que no actualizan sus conocimientos, ni mejoran sus competencias para desempeñar mejor sus funciones.

Anteriormente, las Instituciones estaban interesadas en tener entre su personal, trabajadores con conocimientos pertinentes para la posición a cubrir. Con el tiempo esto evolucionó, pues las instituciones se dieron cuenta que la gente salía con conocimientos de la universidad, pero no sabían hacer nada.

Fue así que se dieron cuenta que no bastaba solo con la experiencia. El que alguien supiera cómo hacer algo, no es lo mismo a que pueda hacerlo bien hecho. Resultó que la persona debía tener ciertas características que pudieran ayudarlo a tener un mejor desempeño. Esas características, que en conjunto son rasgos de personalidad, habilidades sociales, comunicación, hábitos y otras habilidades blandas, y que corresponden a la inteligencia emocional, más que a la racional o la relacionada con el conocimiento. Tiene que ver con la conducta, con la actitud y la motivación que tiene una persona para realizar una tarea (competencias).

Según Moya (2007) indica que: “No cualquier conjunto de conocimientos genera una competencia, es decir, que no toda persona con inteligencia y sabiduría puede ser competente siempre y cuando sepa usar sus recursos con el fin de desarrollar o resolver cualquier problema.

En los últimos años ha surgido en el área de la Educación una nueva palabra clave competencia. Las competencias son las aptitudes, capacidades, habilidades y destrezas con las que se cuenta para poder

realizar alguna labor asignada de la mejor manera. Se considera a una persona competente siempre y cuando este sepa hacer uso de sus recursos de manera adecuada a fin de desarrollar sus tareas

En Ecuador [El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP] se encuentra impulsando el proceso de certificación por competencias laborales, que permite a los trabajadores obtener un aval oficial de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes que se emplean en el desarrollo de sus oficios.

Para realizar este proceso, el SECAP se acreditó ante el SAE [Servicio de acreditación Ecuatoriano] como organismo certificador de personas por competencias laborales, bajo la Norma Internacional ISO:17024, en marzo de 2013. En el Ecuador no existe otra institución que desarrolle esta actividad bajo estándares internacionales.

El Ministerio de Educación,(2013) dispone de: “Nuevos cursos de formación para docentes del magisterio” (p. 23) como elemento inherente al Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe), el mismo que se orienta a capacitar a cientos de docentes de las diversas instituciones públicas de la provincia del Guayas y otras regiones.

A pesar de todos los eventos de capacitación realizados por el gobierno en las instituciones públicas, privadas y fiscomisionales del país, aún existen ciertas falencias en las aptitudes, destrezas y habilidades de los docentes en las instituciones educativas, para desempeñar sus funciones a cabalidad.

En la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, del Cantón Pedro Carbo provincia del Guayas Ecuador-2018, según el proyecto educativo institucional existen docentes que se les dificulta poner en práctica sus habilidades y destrezas en los cumplimientos de sus roles, originando dificultades en la parte actitudinal del docente que no experimenta acciones de cambio y motivación.

Frente a lo expuesto se aplicará un taller de Liderazgo Transformacional ayuda a mejorar el desarrollo de los pedagogos en la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, del Cantón Pedro Carbo provincia de Guayas Ecuador- 2018.

Antecedentes.

Torres, Badillo, y Ramírez, (2014) con la temática “Las competencias docentes: el desafío de la educación superior”, tuvo el objetivo principal de analizar el desempeño docencias implícitas en el proceso de educación superior, sujetas a la globalización y la ampliación de la innovación tanto científica como tecnología. La muestra utilizada se conformó con treinta y dos catedráticos de una institución educativa del Distrito Federal de México, quienes estuvieron sujetos a la ejecución de un Test valorativo de las competencias docentes, de donde se concluyó que: Tanto docentes como estudiantes se encuentran en condiciones de contar con un entorno de aprendizaje, donde la innovación tecnológica permita fortalecer las diversas competencias de los elementos educativos, incidiendo de forma efectiva con el fin de optimizar progresivamente la eficacia educativa.

Calleja (2014) con la tesis *“Mejoras en el contenido laboral del docente en las instituciones educativas del Ecuador”*. Tuvo como objetivo fundamental socializar con la comunidad académica, los aspectos relacionados con la evaluación del desempeño docente.

Justificación del estudio

Aspecto de conveniencia

El avance del presente proyecto se argumenta desde el aspecto de comodidad y conveniencia, ya que el liderazgo transformacional es un término muy importante que deben conocer y practicar todos los docentes o pedagogos dentro y fuera de la institución educativa, como exigencia de las competencias que se deben de tener para un buen desempeño de sus

labores.

En Latinoamérica, uno de los desafíos principales con los que se debe afrontar todas leyes en el sector educativo local, consisten en mejorar el desarrollo de los docentes a partir de sus competencias profesionales (Dirección General de Planeamiento Educativo, 2010, p.4).

Valor teórico

A demás el valor teórico de la investigación consiste en conocer y valorar la actividad docente y entenderla como una variable prioritaria en el escenario de la calidad educativa en las escuelas, se torna difícil cuando se desconocen sus competencias laborales, aun cuando los salarios se ven incrementados satisfactoriamente. Tal desconocimiento por parte del personal ocasiona un estancamiento institucional, porque se desconoce las actividades en las que el personal docente podría destacar. Al respecto, en la mayor parte de países latinos los incrementos de los salarios se dan por la antigüedad del docente y la mayor asignación de actividades o escala vertical independientemente del salario (Cosse, 2009).

Valor Práctico

En relación al valor práctico dichas competencias se están desarrollando a través de programas de capacitación, perfección, severos exámenes y reubicaciones salariales meritocráticas propuestas por el ministerio de educación. El objetivo del taller de liderazgo transformacional a implementarse es alcanzar la mejora de la calidad de la formación, experiencia e innovación docente; para alcanzar y manejar una visión clara de cómo se articulan dichas competencias dentro de las escuelas públicas.

Cuando se asignan directivas y se incorporan nuevas actividades, el personal directivo solo cuenta con manuales y capacitaciones además de su conocimiento y experiencia asignando funciones. La distribución de funciones debe estar centrada en el cumplimiento de objetivos generales y estratégicos, relacionados a las competencias profesionales que determinan el funcionamiento adecuado de cualquier organización, (Fletcher, 2006).

Aporte Metodológico

El aporte metodológico de la investigación se sustenta bajo los resultados logrados mediante la aplicación del taller de liderazgo transformacional, donde los docentes pedagogos serán capaces de perfeccionar y desarrollar sus competencias laborales, dejando un antecedente de construcción sapiensal, para futuras investigaciones direccionadas a fortalecer la práctica docente formando buenos líderes.

Relevancia social

El resultado de la presente investigación permitirá brindar nuevas aportaciones investigativas en el campo Educativo, implementando un taller de liderazgo transformacional por medio de encuestas charlas y evaluaciones, potenciando así la capacidad docente en el uso efectivo de las competencias laborales docentes.

Hipótesis general:

H.G.= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

H₀= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

Hipótesis específicas:

He1: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

Ho1: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

He2: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

Ho2: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

He3: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

Ho3: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

He4: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

He4: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

OG: Determinar de qué manera el taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018.

1.7.2 Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018 antes de aplicar taller de liderazgo transformacional.

2. Determinar de qué forma la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

3. Determinar de qué manera la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

4. Determinar como la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

5. Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

6. Identificar el nivel de competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-

2018 después de aplicar taller de liderazgo transformacional.

II. MATERIALES Y MÉTODOS CORRESPONDE

Los tipos de indagaciones las cuales se recurrieron son la cuantitativa y experimental, el mismo que fue efectuado con un diseño pre experimental, de acuerdo a Hernández, Fernández y Batista (2006) este diseño Pre experimental, se fundamenta con el estímulo externo, con un test que se debe emplea antes y después del programa

La población o universo de la investigación está conformada por 20 catedráticos de bachillerato (10 mujeres y 10 varones) de la "Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés" del Cantón Pedro Carbo de la provincia Guayas- Ecuador.

La técnica empleada para la variable competencias laborales fue la observación porque involucra la intervención directa del investigador en la valoración de las actividades. Para tal efecto, se procesó un cuestionario con veinte items, para realizar la confiabilidad se manejó la técnica de juicio de expertos, que radica en la revisión del cuestionario por tres docentes con título de maestría o doctorado.

Son los cuestionarios sobre competitividades laborales y profesionales, el propósito es de establecer en nivel de competitividades laborales idoneas de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, del Guayas-2018, contiene veinte preguntas cinco para cada dimensión. Para la variable taller de liderazgo transformacional se aplica una lista de cotejo.

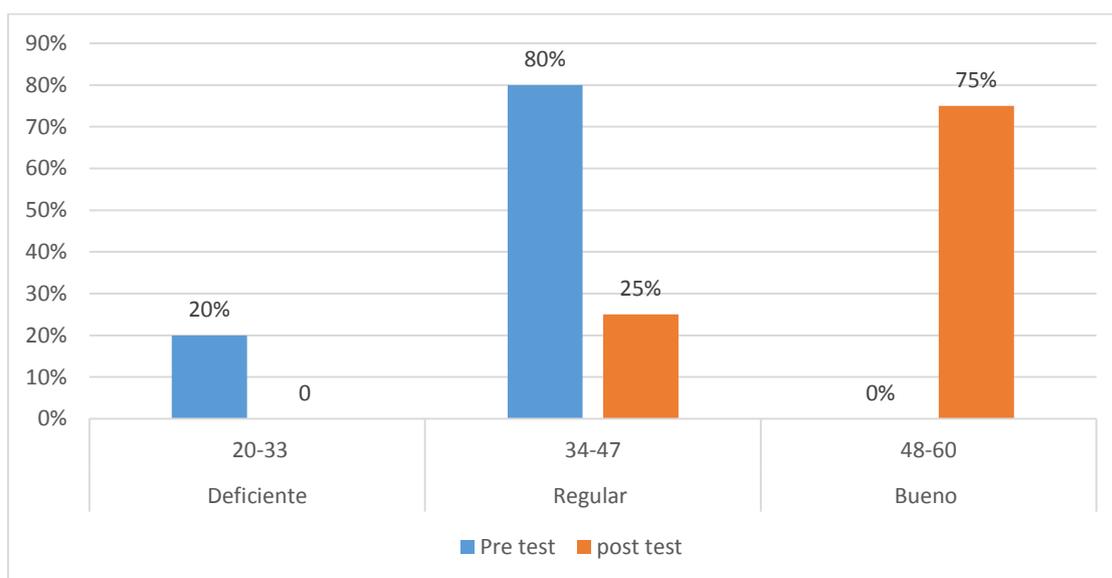
III. RESULTADOS.

TABLA 4: NIVEL DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES

COMPETENCIAS LABORALES		PRE TEST		POST TEST	
	Categorías	f(i)	h(i)%	f(i)	h(i)%
DEFICIENTE	20-33	4	20%	0	0%
REGULAR	34-47	16	80%	5	25%
BUENO	48-60	0	0%	15	75%
TOTAL		20	100%	20	100%
PROMEDIO ARITMÉTICO		38.5		50.7	

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Gráfico 1: Competencias laborales en los docentes



Fuente: Tabulación de cuestionarios aplicados a los docentes.

Interpretación:

Se observa mediante los resultados obtenidos en la tabla 4 y gráfico 1, las competencias laborales en los docentes de la unidad educativa “Eduardo Granja Garcés”, según el pre test cerca del 20% es decir (4) docentes presentan competencias laborales deficientes mientras que su gran mayoría en un 80%, es decir (16) docentes muestran que su nivel de competencias laborales son regular. Por lo que en la prueba de entrada se obtuvo un promedio de 38.5 lo que indica que los docentes presentan un nivel regular de competencias

laborales. En el post test, el 25%, es decir (5) docentes de la unidad educativa manifiestan un nivel regular y el 75 % es decir (15) de docentes presentan un eficiente nivel es decir un buen nivel de competencias laborales. Concluimos que en la prueba de salida se obtuvo un promedio de 50.7 lo que indica que los docentes presentan un nivel bueno de competencias laborales.

Comprobando la hipótesis general

H.G.= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018

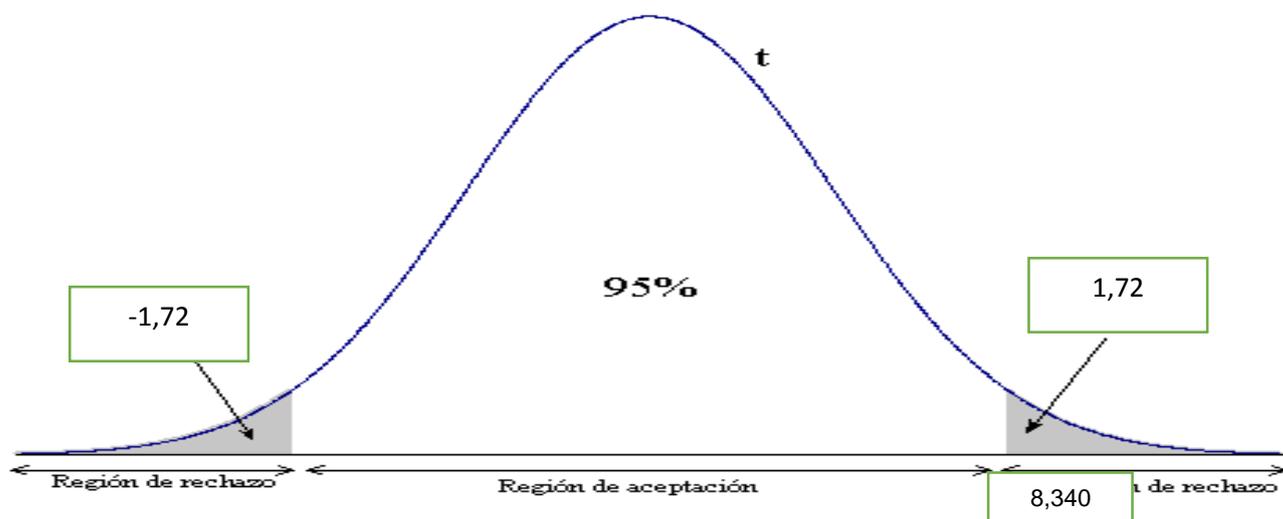
Tabla 9: prueba entre el post test y pre test de la ejecución del taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Prueba de muestras emparejadas

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig(bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par TOTAL PRE TEST - TOTAL POST TEST	12,200	6,542	1,463	15,262	9,138	8,340	19	,000

Fuente: Pre test y post test aplicado a los docentes de la unidad educativa "Eduardo Granja Garcés".

Grafico 6: Regiones de aceptación y rechazo de la H.



Descripción:

En la comparación de medidas para muestras relacionadas se ha utilizado la prueba T-student, por lo tanto en la tabla 9 se demuestra que teniendo un nivel de confianza del 95% las medidas de competencias laborales son significativamente diferentes $p=0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 . Lo que significa que la ejecución de un taller de liderazgo transformacional mejora las competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa en estudio.

IV. DISCUSIÓN

Se aprecia en tabla 4, que el 20%, es decir (4) docentes tienen un nivel deficiente de competencias laborales, mientras que la gran mayoría en un 80%, es decir (16) docentes tienen un nivel regular y el 0% (0) un nivel de buenas competencias laborales antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo un 25%, es decir (5) docentes de la unidad educativa “Eduardo Granja Garcés” manifiestan un nivel regular y la mayoría en un 75 %, es decir (15) docentes tienen un buen nivel de competencias laborales., después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Lo que contrasta con Torres, Badillo, y Ramírez, (2014) los autores mencionan que, la sociedad del conocimiento demanda de una formación integral que sea capaz de centrarse en el crecimiento personal, así como en el desarrollo humano en las competencias laborales.

En la tabla 5 se observa que el 20%, es decir (4) docentes manifiestan un nivel deficiente de la dimensión clima, mientras que la gran mayoría en un 75%, es decir (15) docentes tienen un nivel regular y el 5% (1) un nivel bueno del clima antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo 60% (12) de docentes de la unidad educativa “Eduardo Granja Garcés” tienen un nivel regular y el 40 %, es decir (8) docentes manifiesta un buen nivel de clima laboral., después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Lo que contrasta con Ortega (2015) el cual concluyo que existe una semejanza de manera directa, efectiva y explicativa en las competencias laborales y el clima organizacional.

En la tabla 6 se puede apreciar que el 25% (5) docentes presentan un nivel deficiente de liderazgo, el 65% (13) tienen un nivel regular y el 10% (2) un nivel bueno de liderazgo antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo el 5% (1) de docentes de la unidad educativa “Eduardo Granja Garcés” presentan un nivel deficiente de liderazgo, el 40%(8) regular y el 55 % (11) docentes presentan un buen nivel de liderazgo., después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Lo que se relaciona con Sánchez, (2013) “Liderazgo es un Conjunto de cualidades específicas que diferencia a unas personas de otras que promueven la transformación a fin de mejorar la conducta y alcanzar el objetivo en que todos sean beneficiados

En la tabla 7 se puede apreciar que el 25% (5) docentes presentan un nivel deficiente de identidad, el 75% (15) tienen un nivel regular y el 0% (0) un nivel bueno de identidad antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo el 5% (1) de docentes de la unidad educativa “Eduardo Granja Garcés” presentan un nivel deficiente de identidad, el 20%(4) regular y el 75 % (15) docentes presentan un buen nivel de identidad, después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Esto se puede corroborar con lo planteado por Curras (2014) indica que la identidad es un método que contiene un patrón brinda a las empresas estabilidad y credibilidad. Así mismo se considera que es la percepción de su persona en tiempo y espacio en la empresa se lo define de manera colectiva su personalidad.

En la tabla 8 se puede apreciar que el 45% (9) docentes presentan un nivel deficiente de motivación, el 55% (11) presentan un nivel regular y el 0% (0) un

nivel bueno de motivación antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional. Sin embargo el 40% (8) de docentes de la unidad educativa “Eduardo Granja Garcés” presentan un nivel regular de motivación, y el 60%(12) docentes presentan un buen nivel de motivación, después de aplicar un taller de liderazgo transformacional. Lo que contrasta con lo planteado por Naranjo, (2012) define que el conjunto de motivos de las que el personal o trabajador fluye es su comportamiento ya sea motivado por la vigorosidad, dirigido y sostenido. El ser humano es una persona de necesidades que es motivado constantemente por su entorno y que se estimula en el campo laboral de manera continua.

Según la comparación de medias para muestras relacionadas (posttest y pretest) utilizando la prueba T de Student se demuestra en la tabla 9, que con una confianza del 95% las medias de ejecución de la competencia laboral son significativamente diferentes, esto se valida cuando $t= 8,3 > 1.72$ y $Sig p=0.000 < 0.5$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis de investigación H_1 . Esto significa que la aplicación de un taller de liderazgo transformacional permite mejorar significativamente las competencias laborales de los docentes. Lo que se puede comparar con Caicedo (2015) *“Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de corporación el rosado en el centro comercial paseo shopping Babahoyo”*.

CONCLUSIONES

El nivel de competencias laborales antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional, se encontraba en un nivel de el 20% (4) docentes presentan un nivel deficiente de competencias laborales, el 80% (16) demuestran un nivel regular habitual y el 0% (0) un nivel de buenas competencias laborales.

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional perfecciona convincentemente las competencias laborales de los docentes-pedagogos de la unidad educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018 obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($8,340 > 1,76$)

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la unidad educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018 obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 (3,922>1,72).

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la unidad educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018 obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 (4,720>1,72).

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la unidad educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018 obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 (7,391>1,72).

La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la unidad educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018 obteniendo una “tc” calculada superiora al valor de la tabla en un nivel de 0.05 (10,987>1,72).

El nivel de competencias laborales posteriormente después de aplicar el taller de liderazgo transformacional, se encuentra en un nivel de el 25% (5) docentes presentan un nivel regular de competencias laborales, el 75% (15) presentan un nivel bueno de competencias laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Calleja (2014) con la tesis “Mejoras en el contenido laboral del docente en las instituciones educativas del Ecuador”.

Carrasco,S. (2009). Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos. P. 226.

Ministerio de Educación. (2013). *Nuevos cursos de formación para docentes de magisterio*. Recuperado de Diario el Telégrafo Digital: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/guayaquil/10/nuevos-cursos-de-formacion-para-docentes-de-magisterio>

Naranjo, P. (2012). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Recuperado. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Torres, A., Badillo, M., y Ramírez, E. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Revista de Innovación Educativa*.

Declaración de autenticidad.

Yo, **Lic. Páez Rivas, George Michael**, estudiante del programa de Maestría de Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con C.I. 0928921477, con la tesis titulada: **Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés Guayas-2018.**

Declaro bajo juramento que:

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

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

Tumbes, agosto del 2018



Lic. Páez Rivas George Michael
C.I. 0928921477

ANEXO 5: Taller de liderazgo transformacional.

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA EDUARDO GRANJA GARCÉS-2018

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Unidad Educativa : “EDUARDO GRANJA GARCÉS”
 - Periodo lectivo : 2017-2018
 - Participantes : 20 Docentes
 - Duración : 2 meses
 - Lugar : Cantón Pedro Carbo
 - Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

II. FUNDAMENTACIÓN:

El objetivo principal de este taller de liderazgo es reforzar las habilidades y competencias laborales de los participantes y difícilmente vamos a conseguir esta meta si la actividad se limita a una metodología teórica.

De hecho, según el cono de aprendizaje de Dale, los seres humanos aprendemos en menor medida a partir de lo que leemos y de lo que escuchamos, mientras que cuando llevamos a cabo una simulación o una puesta en práctica alcanzamos el máximo aprendizaje.

El líder transformador es quien traza una visión y lo comparte con su gente, asume riesgos y rompe lo establecido, se preocupa por los demás y es ejemplo de integridad. Las principales características de un líder transformador son:

1. Carisma (desarrollar una visión)
2. Inspiración (motivar para altas expectativas)
3. Consideración individualizada (prestar atención, respecto y responsabilidad a los seguidores)
4. Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).

III Objetivos:

- Desarrollar habilidades de liderazgo orientadas a la resolución de conflictos.
- Aprender a expresar adecuadamente los pensamientos y sentimientos de manera clara y firme.
- Desarrollar la capacidad de motivación mediante la asertividad
- Aprender a identificar las áreas de dificultad en el manejo de la empatía.

IV METODOLOGÍA

Se trabajará partiendo de los conocimientos previos sobre las competencias laborales y como el liderazgo transformacional ayudaría al desarrollo de estas competencias. Las actividades que se llevan a cabo en este taller son de tipo

participativo: dinámicas grupales, juegos, ejercicios de reflexión individual y colectiva.

V. ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES

Nº	ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO			
		1	2	3	4	5	6	7	8
		1	Aplicación de la prueba piloto	X					
2	Aplicación del pre test	X							
3	Sesión Nª 1 “Soy líder”		X						
4	Sesión Nª 2 “Descubro mi liderazgo Transformador”			X					
5	Sesión Nª 3 “Cambios en el Liderazgo”				X				
6	Sesión Nª 4 “Liderazgo ¿Que tiene que ver la confianza?”					X			
7	Sesión Nª 5 “Locuras del Liderazgo”						X		
8	Sesión Nª 6 “Ladrón de reuniones”							X	
9	Sesión Nª 7 “Líderes con carácter”								X
10	Sesión Nª 8 “poniendo en práctica mi liderazgo”								

VI. EVALUACIÓN

La Evaluación es de vital importancia en la implementación del taller. Se realiza por medio de la observación sistemática que se pone de manifiesto cuando se presenten cambios positivos en el liderazgo de los docentes.

Las actividades a desarrollar serán evaluadas haciendo uso de diferentes instrumentos como: guía de observación, lista de cotejo, valorando el proceso realizado por los docentes hacia los objetivos propuestos.

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

NOMBRE DE LA SESIÓN: “Generalidades del Liderazgo”

AGENDA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Saludo y Bienvenida	5 minutos
2. Presentación de la agenda de trabajo y el objetivo del taller.	5 minutos
3. Actividad motivacional.	10 minutos
4. Desarrollo del Tema: Generalidades del liderazgo	50 minutos
5. Taller Grupal: Elaboración de Collage	30 minutos
6. Sustentación del Collage.	15 minutos
7. Despedida	5 minutos
Total	120 minutos (2 horas)

PLAN DE CLASE Nº 1

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS:

Unidad Educativa: “Eduardo Granja Garcés”

Lugar: Cantón Pedro Carbo

Tema: “Generalidades del Liderazgo”

Duración: 2 horas pedagógicas

Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

Participantes: 20 Docentes

Objetivo: Conocer las habilidades y actitudes necesarias para liderar equipos de trabajo.

COMPONENTES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES Estrategias metodológicas	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>GENERALIDADES DEL LIDERAZGO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de liderazgo 2. Teorías del liderazgo. 3. Definición de líder 4. Atributos de un líder. 	<p style="text-align: center;">APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</p> <p style="text-align: center;">ANTICIPACIÓN</p> <p>Dinámica motivacional: Juego “Buscando a un líder” Lluvia de ideas bajo las siguientes preguntas: ¿Qué estrategia usaron los jugadores para ganar el concurso anterior? ¿Cuáles son las características de los buenos líderes?</p> <p style="text-align: center;">CONSTRUCCIÓN</p> <p>Proyectar el video del conferencista Colombiano Japonés Yokoi Kenyi sobre el liderazgo. Presentar las diapositivas sobre las generalidades del Liderazgo. Disertar el tema “Generalidades del Liderazgo”</p> <p style="text-align: center;">CONSOLIDACIÓN</p> <p>Taller: En grupo de 5 docentes elaborar un Collage con el tema “Atributos de un líder” Cada grupo expone la idea plasmada en sus Collage. Aplicar la Técnica de lluvia de ideas con diversas preguntas relacionadas a lo estudiado y expuesto. Plantear en resumen lo analizado en la exposición, del Collage encuadrando las ideas de las respuestas de la lluvia de ideas.</p>	<p>Proyector Laptop Imágenes impresas Papelotes Goma Tijera Marcadores Esferos</p>	<p style="text-align: center;">Oral: Banco de preguntas y Exposición del Collage.</p>

Lcdo. Michael Paez Rivas

EXPOSITOR
SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES
NOMBRE DE LA SESIÓN: “Liderazgo Transformador”

AGENDA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Saludo y Bienvenida	5 minutos
2. Presentación de la agenda de trabajo y el objetivo del taller.	5 minutos
3. Actividad motivacional.	15 minutos
4. Desarrollo del Tema: “Liderazgo Transformador”	60 minutos
5. Taller individual: Llenar la ficha “Cualidades del líder transformador”	30 minutos
6. Despedida	5 minutos
Total	120 minutos (2 horas)

PLAN DE CLASE Nº 2

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS:

Unidad Educativa: “Eduardo Granja Garcés”

Lugar: Cantón Pedro Carbo

Tema: “Liderazgo Transformador”

Duración: 2 horas pedagógicas

Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

Participantes: 20 Docentes

Objetivo: Descubrir las habilidades y actitudes internas de cada participante mediante la disertación de las características de un líder transformador para aplicarlas en su entorno de trabajo positivamente.

COMPONENTES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES Estrategias metodológicas	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>LIDERAZGO TRANSFORMADOR</p> <p>1. Definición</p> <p>2. Dimensiones del Liderazgo transformador.</p>	<p>APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</p> <p>ANTICIPACIÓN</p> <p>Dinámica motivacional: “Transformando el mundo”</p> <p>Lluvia de ideas bajo las siguientes preguntas: ¿Qué se necesita para cambiar el mundo?, ¿Si usted fuere un líder en su medio, que haría para transformarlo?</p> <p>CONSTRUCCIÓN</p> <p>Mostrar imágenes de personajes reconocidos que han hecho hazañas y han cambiado su estilo de vida.</p> <p>Presentar las diapositivas sobre el Liderazgo transformador.</p> <p>Disertar el tema “Liderazgo transformador”</p> <p>CONSOLIDACIÓN</p> <p>Aplicar la Técnica de lluvia de ideas con diversas preguntas relacionadas a lo estudiado y expuesto.</p> <p>Plantear en resumen lo analizado en la exposición, del Papelote encuadrando las ideas de las respuestas de la lluvia de ideas.</p> <p>Taller: De forma personal llenar la Ficha “Cualidades personales como líder”</p>	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Imágenes impresas</p> <p>Hojas de fichas.</p> <p>Esferos</p>	<p>Oral: Banco de preguntas.</p>

Lcdo. Michael Paez Rivas
EXPOSITOR

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 3

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

NOMBRE DE LA SESIÓN: “Cambios del Liderazgo”

AGENDA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Saludo y Bienvenida	5 minutos
2. Presentación de la agenda de trabajo y el objetivo del taller.	5 minutos
3. Actividad motivacional.	10 minutos
4. Desarrollo del Tema: “Cambios del Liderazgo”	50 minutos
5. Preparación del Sketch	30 minutos
6. Presentación del sketch	15 minutos
7. Despedida	5 minutos
Total	120 minutos (2 horas)

PLAN DE CLASE Nº 3

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS:

Unidad Educativa: “Eduardo Granja Garcés”

Lugar: Cantón Pedro Carbo

Tema: “Cambios del Liderazgo”

Duración: 2 horas pedagógicas

Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

Participantes: 20 Docentes

Objetivo: Identificar los cambios producidos en el liderazgo transformacional.

COMPONENTES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES Estrategias metodológicas	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>CAMBIOS DEL LIDERAZGO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Naturaleza del cambio. 2. Funcionamiento de sistemas complejos. 3. Estilos de liderazgos. 	<p>APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</p> <p>ANTICIPACIÓN</p> <p>Dinámica motivacional: Juego “Cambio de equipo” Lluvia de ideas bajo las siguientes preguntas: ¿Cómo actúan las personas frente a situaciones difíciles? ¿Qué hace un buen líder cuando las personas a su cargo no están funcionando como es debido?</p> <p>CONSTRUCCIÓN</p> <p>Proyectar el video: “La carreta, trabajo en equipo” Describir las actitudes de cada personaje del video proyectado.</p> <p>Presentar la diapositiva sobre “Los cambios del liderazgo”. Disertar el tema “Los cambios del liderazgo”</p> <p>CONSOLIDACIÓN</p> <p>Preparar un breve sketch con los participantes sobre los cambios del liderazgo tomando como pauta el video de la carreta.</p> <p>Aplicar la Técnica de Lluvia de ideas con diversas preguntas relacionadas a lo estudiado y expuesto.</p> <p>Concluir en base a lo expuesto y a las respuestas de la lluvia de ideas.</p>	<p>Proyector Laptop Imágenes impresas Video Marcadores Esferos</p>	<p>Oral: Banco de preguntas. Rúbrica</p>

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

NOMBRE DE LA SESIÓN: “La confianza en el liderazgo”

AGENDA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Saludo y Bienvenida	5 minutos
2. Presentación de la agenda de trabajo y el objetivo del taller.	5 minutos
3. Actividad motivacional.	10 minutos
4. Desarrollo del Tema: “La confianza en el liderazgo”	55 minutos
5. Autoevaluación sobre la confianza	30 minutos
6. Conclusiones generales	10 minutos
7. Despedida	5 minutos
Total	120 minutos (2 horas)

PLAN DE CLASE Nº 4

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS:

Unidad Educativa: “Eduardo Granja Garcés”

Lugar: Cantón Pedro Carbo

Tema: “La confianza en el Liderazgo”

Duración: 2 horas pedagógicas

Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

Participantes: 20 Docentes

Objetivo: Identificar las pautas que ofrece la confianza en el desarrollo de un liderazgo.

COMPONENTES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES Estrategias metodológicas	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>CONFIANZA EN EL LIDERAZGO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición 2. Características. 3. Pautas para tener confianza 	<p style="text-align: center;">APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</p> <p style="text-align: center;">ANTICIPACIÓN</p> <p>Dinámica motivacional: “Suspensión en el aire” Lluvia de ideas bajo las siguientes preguntas: ¿Qué es la confianza?, ¿Por qué se cree que la confianza es la base para que toda relación funcione?</p> <p style="text-align: center;">CONSTRUCCIÓN</p> <p>Proyectar el video: “El valor de la confianza” por Ericson Alexander Molano..</p> <p>Presentar la diapositiva sobre “Pautas para tener confianza”.</p> <p>Disertar el tema “Pautas para tener confianza”</p> <p style="text-align: center;">CONSOLIDACIÓN</p> <p>De forma individual llenar la Ficha de Autoevaluación sobre la confianza de cada participante.</p> <p>Aplicar la Técnica de Lluvia de ideas con diversas preguntas relacionadas a lo estudiado y expuesto.</p> <p>Concluir en base a lo expuesto y a las respuestas de la lluvia de ideas.</p>	<p>Proyector Laptop Fichas de Autoevaluación. Video Marcadores Esferos</p>	<p style="text-align: center;">Oral: Banco de preguntas.</p> <p style="text-align: center;">Escrita: Ficha de Autoevaluación</p>

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 5

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

NOMBRE DE LA SESIÓN: “Locuras del liderazgo”

AGENDA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Saludo y Bienvenida	5 minutos
2. Presentación de la agenda de trabajo y el objetivo del taller.	5 minutos
3. Actividad motivacional.	10 minutos
4. Desarrollo del Tema: “Locuras del liderazgo”	50 minutos
5. Taller Grupal: Elaboración de papelote sobre grandes líderes	30 minutos
6. Sustentación del papelote	15 minutos
7. Despedida	5 minutos
Total	120 minutos (2 horas)

PLAN DE CLASE Nº 5

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS:

Unidad Educativa: “Eduardo Granja Garcés”

Lugar: Cantón Pedro Carbo

Tema: “Locuras del liderazgo”

Duración: 2 horas pedagógicas

Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

Participantes: 20 Docentes

Objetivo: Comprender que todas las acciones que realicemos marcan la diferencia dentro del liderazgo.

COMPONENTES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES Estrategias metodológicas	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>LOCURAS DEL LIDERAZGO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Buenas o malas decisiones. 2. Atreverse es el éxito. 3. Objetivos de aprendizaje. 	<p style="text-align: center;">APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</p> <p style="text-align: center;">ANTICIPACIÓN</p> <p>Dinámica motivacional: Juego en equipo “El cubo de agua”</p> <p>Lluvia de ideas bajo las siguientes preguntas: ¿Qué estrategia aplicaba cada grupo con la intención de llenar los cubos de agua?, ¿Cuál fue la estrategia grupal que aplicó el grupo ganador?</p> <p style="text-align: center;">CONSTRUCCIÓN</p> <p>Proyectar el video: “Pequeñas decisiones que cambian vidas” del extracto de la película Ratatouille...</p> <p>Presentar la diapositiva sobre “Locuras del liderazgo”. Disertar el tema “Locuras del liderazgo”.</p> <p style="text-align: center;">CONSOLIDACIÓN</p> <p>Trabajo grupal: Formar grupo de 5 participantes y elaborar un papelote describiendo a grandes personajes que hayan hecho historia con pequeños detalles. Aplicar la Técnica de lluvia de ideas con diversas preguntas relacionadas a lo estudiado y expuesto. Concluir en base a lo expuesto y a las respuestas de la lluvia de ideas.</p>	<p>Proyector Laptop Fichas de Autoevaluación. Video Marcadores Esferos</p>	<p style="text-align: center;">Oral: Banco de preguntas. Exposición del papelote.</p>

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

NOMBRE DE LA SESIÓN: “Ladrón de reuniones”

AGENDA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Saludo y Bienvenida	5 minutos
2. Presentación de la agenda de trabajo y el objetivo del taller.	5 minutos
3. Actividad motivacional.	10 minutos
4. Desarrollo del Tema: “Ladrón de reuniones”	55 minutos
5. Taller individual: Dibujar emoticón	30 minutos
6. Exponer los emoticón en la pared del salón de clases.	10 minutos
7. Despedida	5 minutos
Total	120 minutos (2 horas)

PLAN DE CLASE Nº 6

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS:

Unidad Educativa: “Eduardo Granja Garcés”

Lugar: Cantón Pedro Carbo

Tema: “Ladrón de reuniones”

Duración: 2 horas pedagógicas

Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

Participantes: 20 Docentes

Objetivo: Descubrir las habilidades para ejecutar proyectos con eficiencia y evitar personas que no aportan constructivamente.

COMPONENTES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES Estrategias metodológicas	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>LADRÓN DE REUNIONES: “Fanfarrón”; “Abusador”; “Perdedor de tareas”; “Vagabundo”; “Supervendedor” y “Líder de reunión”.</p>	<p style="text-align: center;">APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO ANTICIPACIÓN</p> <p>Dinámica motivacional: Juego “Arma la pirámide de vasos”</p> <p>Lluvia de ideas bajo las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los tipos de personalidades que conocen?</p> <p style="text-align: center;">CONSTRUCCIÓN</p> <p>Presentar imágenes de emoticón de diferentes gestos. Pedir a la sala que identifiquen la actitud que presenta cada emoticón.</p> <p>Presentar la diapositiva sobre “Ladrón de reuniones”. Disertar el tema “Ladrón de reuniones”.</p> <p style="text-align: center;">CONSOLIDACIÓN</p> <p>Trabajo individual: En una hoja de dibujo plasmar un emoticón que represente la personalidad de cada participante.</p> <p>Aplicar la Técnica de Lluvia de ideas con diversas preguntas relacionadas a lo estudiado y expuesto. Concluir en base a lo expuesto y a las respuestas de la lluvia de ideas.</p>	<p>Proyector Laptop Hojas de dibujo. Lápices de colores. Video Marcadores Esferos</p>	<p style="text-align: center;">Oral: Banco de preguntas. Exposición del papelote.</p>

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 7

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

NOMBRE DE LA SESIÓN: “Líderes con carácter”

AGENDA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Saludo y Bienvenida	5 minutos
2. Presentación de la agenda de trabajo y el objetivo del taller.	5 minutos
3. Actividad motivacional.	10 minutos
4. Desarrollo del Tema: “Líderes con carácter”	50 minutos
5. Taller Grupal: Elaboración del árbol de valores	30 minutos
6. Sustentación del árbol de valores	15 minutos
7. Despedida	5 minutos
Total	120 minutos (2 horas)

PLAN DE CLASE N° 7

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS:

Unidad Educativa: “Eduardo Granja Garcés”

Lugar: Cantón Pedro Carbo

Tema: “Líderes con carácter”

Duración: 2 horas pedagógicas

Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

Participantes: 20 Docentes

Objetivo: Comprender la importancia de ser auténtico y vulnerable en el trabajo de líder.

COMPONENTES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES Estrategias metodológicas	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>LÍDERES CON CARÁCTER</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ética del liderazgo. 2. Integridad. 3. Valores esenciales para alinear el equipo. 	<p style="text-align: center;">APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</p> <p style="text-align: center;">ANTICIPACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Dinámica rompehielos: “Me pica”</p> <p>Lluvia de ideas bajo las siguientes preguntas: ¿Qué valores debe tener un líder? ¿Qué es la integridad?</p> <p style="text-align: center;">CONSTRUCCIÓN</p> <p>Proyectar el video institucional de la compañía West Point.</p> <p>Presentar la diapositiva sobre “Líderes con carácter”. Disertar el tema “Líderes con carácter”.</p> <p style="text-align: center;">CONSOLIDACIÓN</p> <p>Trabajo grupal: En medio pliego de cartulina plasmar el árbol de valores morales y éticos.</p> <p>Exponer el árbol de valores cada líder de grupo.</p> <p>Aplicar la Técnica de lluvia de ideas con diversas preguntas relacionadas a lo estudiado y expuesto.</p> <p>Concluir en base a lo expuesto y a las respuestas de la lluvia de ideas.</p>	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Hojas de dibujo.</p> <p>Lápices de colores.</p> <p>Video</p> <p>Marcadores</p> <p>Esferos</p>	<p>Oral: Banco de preguntas.</p>

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 8

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

NOMBRE DE LA SESIÓN: “Practicando el liderazgo efectivo”

AGENDA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1. Saludo y Bienvenida	5 minutos
2. Presentación de la agenda de trabajo y el objetivo del taller.	5 minutos
3. Actividad motivacional.	10 minutos
4. Desarrollo del Tema: “Practicando el liderazgo efectivo”	50 minutos
5. Taller individual: Completa el mapa conceptual	30 minutos
6. Intercambio de mapa conceptuales entre pares	15 minutos
7. Despedida	5 minutos
Total	120 minutos (2 horas)

PLAN DE CLASE Nº 8

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, EN COMPETENCIAS LABORALES DOCENTES

DATOS INFORMATIVOS:

Unidad Educativa: “Eduardo Granja Garcés”

Lugar: Cantón Pedro Carbo

Tema: “Practicando el liderazgo efectivo”

Duración: 2 horas pedagógicas

Responsable: Lic. Paez Rivas George Michael

Participantes: 20 Docentes

Objetivo: Comprender la importancia de ser auténtico y vulnerable en el trabajo de líder.

COMPONENTES PEDAGÓGICOS Y DIDÁCTICOS

CONTENIDO	ACTIVIDADES Estrategias metodológicas	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>PRACTICANDO LIDERAZGO EFECTIVO</p> <p>Claves de liderazgo efectivo.</p>	<p>APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO</p> <p>ANTICIPACIÓN</p> <p>Dinámica rompehielos: “Tan fácil”</p> <p>Lluvia de ideas bajo las siguientes preguntas: ¿Qué produce efectividad en los líderes? ¿Los grandes líderes: nacen o se hacen?</p> <p>CONSTRUCCIÓN</p> <p>Proyectar el video “Liderazgo en acción”.</p> <p>Presentar la diapositiva sobre “Practicando el liderazgo efectivo”.</p> <p>Disertar el tema “Practicando el liderazgo efectivo”.</p> <p>CONSOLIDACIÓN</p> <p>Trabajo individual: Completar el mapa conceptual sobre todo lo relacionado al liderazgo.</p> <p>Intercambiar entre pares los trabajos de los mapas conceptuales.</p> <p>Aplicar la Técnica de lluvia de ideas con diversas preguntas relacionadas a lo estudiado y expuesto.</p> <p>Concluir en base a lo expuesto y a las respuestas de la lluvia de ideas.</p>	<p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Hojas de dibujo.</p> <p>Lápices de colores.</p> <p>Video</p> <p>Marcadores</p> <p>Esferos</p>	<p>Oral: Banco de preguntas.</p> <p>Hoja de trabajo</p>

Fotografías

Foto 1: Grupos de trabajos para realizar la dinámica de liderazgo.



Foto2 desarrollando las sesiones del taller en el auditorium del plantel.



Foto 3: después de las sesiones del taller compartiendo un refrigerio.



ANEXO 6: Constancias



SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN FISCOMISIONAL SEMIPRESENCIAL DEL
ECUADOR, MONS. LEONIDAS PROAÑO, SEFSE
UNIDAD EDUCATIVA "DON BOSCO"
C.A.T. CRISTO DEL CONSUELO, PEDRO CARBO



Guayaquil, 24 de Mayo del 2018

CONSTANCIA:

EL maestrista Lic. PAEZ RIVAS GEORGE MICHAEL, aplicó la prueba piloto del Proyecto de investigación: **TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA EDUARDO GRANJA GARCES-2018**. Dicha prueba se realizó en las instalaciones de la Institución, los días 12 y 13 del mes de mayo del 2018.

Se expide la presente solicitud del interesado, para fines convenientes.

Msg. Andres Indacochea Serrano
Coordinador.

ANEXO 6.1: Autorización.

Guayaquil, 24 de mayo del 2018

AUTORIZACIÓN

Autorizo al Lcdo. **Paez Rivas George Michael**, con CI 0928921477 para elaborar su trabajo de Investigación titulado: **“TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA EDUARDO GRANJA GARCES DEL GUAYAS-2018.”** Dicho proyecto se realizara en las instalaciones de la Institución, en el periodo lectivo 2018.

Se expide la presente solicitud del interesado, para fines convenientes.

Atentamente



Msg. Miguel Peñaherrera Alvarado
Rector

ANEXO 7: Matriz de consistencia

Título: Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayas 2018.

Autor: Lic. PAEZ RIVAS, George Michael.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO	TECNICAS E INSTRUMENTOS	PRUEBA DE CONTRASTE
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida el taller de liderazgo transformacional mejora las competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar si la aplicación de un taller de liderazgo transformacional permite mejorar las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018 antes de aplicar taller de liderazgo transformacional - Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018 - Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hg= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>Ho= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>He1:La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>Ho1:La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>He2:La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>Ho2:La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p>	<p>VD:</p> <p>Competencias laborales</p>	Clima	<p>Diseño Pre experimental</p> <p>Esquema:</p> <p>GE: O1-x-O2</p> <p>Dónde:</p> <p>GE: se refiere al personal docente de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés Cantón Pedro Carbo, Guayas, Ecuador-2018</p> <p>O1 = observación de la variable competencias laborales, antes de aplicar el taller de liderazgo transformacional</p> <p>O2 = observación de la variable competencias laborales, después de aplicar el taller de liderazgo transformacional</p>	<p>Técnicas encuesta Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Lista de cotejo</p>	
				liderazgo			
				identidad			
				Motivación			
			VI: Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual			
				Motivación inspiracional			

	<p>liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>- Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>- Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>- Identificar el nivel de competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018 después de aplicar taller de liderazgo transformacional</p>	<p>He3: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>Ho3: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia</p> <p>He4: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018.</p> <p>Ho4: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p>		<p>Consideración individual</p> <hr/> <p>Influencia idealizada</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición operacional	Diseño de investigación
<p>General: ¿En qué medida el taller de liderazgo transformacional mejora las competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018?</p> <p>Específicos: P.E.1. ¿En qué medida el taller de Liderazgo Transformacional mejora el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, provincia del Guayas Ecuador-2018?</p> <p>P.E.2. ¿En qué medida el taller de Liderazgo Transformacional mejora el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, provincia del Guayas Ecuador- 2018?</p> <p>P.E.3 ¿En qué medida el taller de Liderazgo Transformacional mejora la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés, provincia del Guayas Ecuador- 2018?</p> <p>P.E.4 ¿En qué medida el taller de Liderazgo Transformacional mejora la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja</p>	<p>General: OG: Determinar en qué medida el taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018.</p> <p>Específicos: 1. Identificar el nivel de competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018 antes de aplicar taller de liderazgo transformacional. 2. Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018 3. Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018 4. Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional</p>	<p>General: H1= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018 H0= La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente las competencias laborales docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>Específicas: He1: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018 Ho1: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente el clima de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018 He2: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo</p>	<p>Variable dependiente: Competencias laborales</p>	<p>La competencia laboral significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias. Ludeña (2004)</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada Por el enfoque: cuantitativo</p> <p>Por el tipo: Pre experimental</p> <p>Por su carácter: Experimental</p> <p>Por el alcance: transversal</p>

<p>Garcés, provincia del Guayas Ecuador- 2018?</p>	<p>mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>5. Determinar en qué medida la aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>6. Identificar el nivel de competencias laborales de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas, Ecuador-2018 después de aplicar taller de liderazgo transformacional.</p>	<p>Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>Ho2: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente el liderazgo de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>He3: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>Ho3: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente la identidad de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>He4: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p> <p>He4: La aplicación de un taller de liderazgo transformacional no mejora significativamente la motivación de los docentes de la Unidad Educativa Eduardo Granja Garcés provincia del Guayas-2018</p>			
--	--	--	--	--	--

			<p>Variable Independiente: Taller de liderazgo transformacional</p>	<p>El líder traza una visión y lo comparte con su gente (motivación inspiracional); El líder debe asumir riesgos y romper lo establecido (estimulación intelectual); El líder debe preocuparse por las personas (consideración individual); El líder debe ser ejemplo de integridad (influencia idealizada: atributos y conductas). Señala que es un proceso en el que un líder eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de la metas idealizadas; ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándoles a elegir una noble causa como el bienestar de la empresa con cuatro acciones o practicas fundamentales: motivación inspiradora, estímulo intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada Fischman (2015).</p>	
--	--	--	---	--	--

ANEXO 7.1: Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable dependiente.

Título: Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en una Unidad Educativa de Guayas 2018.

Autor: Lic. PAEZ RIVAS, George Michael

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Competencias laborales	Clima	- Relaciones - Identificación	1-8	Intervalo	Docentes	Cuestionario
	Liderazgo	- Participación - Empatía	9-14	Intervalo	Docentes	
	Identidad	- Comunicación - Confianza	15-21	Intervalo	Docentes	
	Motivación	- Estímulos	22-25	Intervalo	Docentes	

Operacionalización de la variable independiente.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Taller liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	- Innovación - Creatividad		Ordinal	Docentes	Lista de cotejo
	Motivación inspiracional	- Visión - comunicación		Ordinal	Docentes	
	Consideración individual	- reconocimiento - motivación		Ordinal	Docentes	
	Influencia idealizada	- atributos - comportamientos		Ordinal	Docentes	

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:30AM del día 11 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS-2018. presentada/o por el /la bachiller PAEZ RIVAS, GEORGE MICHAEL.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019


DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
PRESIDENTE




MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
SECRETARIO


DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY
VOCAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller PAEZ RIVAS, GEORGE MICHAEL, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, ha sustentado la Tesis titulada:

TALLER DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL GUAYAS-2018.

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

- Tomar en cuenta para cada parte los normas APA para citas, referencias, tablas y figuras
- Ajustar validos y confiabilidad, técnicas e instrumentos

Piura, 11 DE ABRIL DE 2019.

DR. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK

DR. MEDINA GONZALES RONALD HENRY

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 11-08-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Ronald Henry Medina Gonzales docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada

“Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en una Unidad Educativa del Guayas-2018.” de la estudiante George Michael Paez Rivas, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tumbes, 11 de agosto de 2018




Firma

Dr. Ronald Henry Medina Gonzales

DNI: 44310568

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en una unidad educativa del guayas-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	www.escuelamanagement.eu Fuente de Internet	1%



Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Apagado



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **Paez Rivas George Michael**, identificado con DNI N°0928921477, egresado del Programa de **Maestría en Administración de la Educación**, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“taller de liderazgo transformacional en competencias laborales en una unidad educativa del Guayas-2018..”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


Paez Rivas George Michael

DNI: N° 0928921477

FECHA: PIURA, 11 de abril del 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PAEZ RIVAS, GEORGE MICHAEL

INFORME TITULADO:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN COMPETENCIAS LABORALES EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DEL
GUATAS-2018".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad*



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA