



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Liderazgo Transformacional y su Relación con la Autoestima
en Alumnos de Administración de una Universidad de Cañete -
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Docencia Universitaria**

AUTOR:

Caña Carbonel, Felix Dorval (ORCID: 0000-0002-1615-9951)

ASESORA:

Dra. Pesantes Aldana, Karen (ORCID: 0000-0003-3750-1725)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Para mis Padres:

Santiago y María, quienes me han dado la vida, a la memoria de mi padre; mi madre, quien aún me acompaña y, con gran esfuerzo y dedicación logró forjar en mí una persona con ambición de superación y no rendirme ante la adversidad.

A mi familia:

Para el amor de mi vida, mi esposa Eva y mis hijos (Jhoan y Mengalvio), quienes fueron un motor y motivo para poder sobreponerme a las dificultades, y fueron también la inspiración en mi proyecto de vida profesional.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la vida, y la dicha de poder disfrutar de esta su creación, que hoy en día me enorgullece de poder seguir labrando mi futuro y el de mi familia.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
4.1. Resultados Descriptivos.....	22
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	1

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Datos de valoración del coeficiente de confiabilidad</i>	22
Tabla 2 <i>Estadística de fiabilidad</i>	35
Tabla 3 <i>Descripción de los niveles de la variable Liderazgo Transformacional</i>	36
Tabla 4 <i>Descripción de los niveles de la variable Autoestima</i>	37
Tabla 5 <i>Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional</i>	38
Tabla 6 <i>Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de autoestima</i>	39
Tabla 7 <i>Distribución de frecuencias del nivel de la variable Liderazgo Transformacional</i>	40
Tabla 8 <i>Distribución de frecuencias del nivel de la variable desarrollo de la autoestima</i>	41
Tabla 9 <i>Prueba de normalidad</i>	42
Tabla 10 <i>Grado de correlación y nivel de significancia entre las variables de estudio</i>	43
Tabla 11 <i>Liderazgo transformacional y la dimensión democrático</i>	44
Tabla 12 <i>Liderazgo transformacional y la dimensión autoritario</i>	45
Tabla 13 <i>Liderazgo transformacional y la dimensión laissez faire</i>	45

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Niveles de la variable Liderazgo Transformacional</i>	36
Figura 2 <i>Niveles de la variable autoestima</i>	37
Figura 3 <i>Nivel de las dimensiones de Liderazgo Transformacional</i>	38
Figura 4 <i>Nivel de las dimensiones de desarrollo de la autoestima</i>	39
Figura 5 <i>Nivel de la variable Liderazgo Transformacional</i>	40
Figura 6 <i>Nivel de la variable desarrollo de la autoestima</i>	41
Figura 7 <i>Grado de correlación y nivel de significancia del Liderazgo Transformacional</i>	43
Figura 8 <i>Grado de correlación y nivel de significancia del desarrollo de la autoestima</i>	44

Resumen

El trabajo investigativo propuso como principal objetivo, determinar la influencia del liderazgo transformacional y la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021. En cuanto al diseño metodológico fue un enfoque cuantitativo de tipo explicativo – correlacional causal, no experimental. El grupo poblacional estuvo conformado por 50 alumnos de la especialidad de administración de una universidad en Cañete, fueron usados dos cuestionarios, enviado a los participantes mediante el whatsApp, cuyos instrumentos estuvieron validados a juicio de expertos con una confiabilidad de 0,911, se utilizó un software estadístico SPSS. Se determina que, si hay influencia respecto del liderazgo transformacional y la autoestima en alumnos de Administración en la universidad de Cañete 2021, con un Rho de Spearman con un valor de 0,301 indicando un valor de correlación positiva entre ambas variables. Los alumnos muestran que el 28 % se encuentra ocupando el nivel alto respecto de la autoestima, el 44 % en un nivel regular y solamente el 28 % en un nivel bajo. Para lograr el desarrollo de la autoestima los profesores y directivos deben, fomentar y promover charlas, talleres de motivación y tutorías.

Palabras clave: Liderazgo, Autoestima, Estudiante, Universidad.

Abstract

The main objective of the investigative work was to determine the influence of transformational leadership and self-esteem in Administration students of a University of Cañete 2021. Regarding the methodological design, it had a quantitative approach of an explanatory type - causal correlation, not experimental. The population group consisted of 50 students from the administration specialty of a university in the district of San Vicente in the Province of Cañete, two questionnaires were used, sent to the participants through WhatsApp, the instruments were validated according to experts with a reliability of 0.911, the statistical software SPSS was used. It is determined that, if there is an influence between transformational leadership and self-esteem in Administration students from a university in Cañete 2021, with a Spearman Rho value of 0.301 indicating a positive correlation value between both variables. The students show that 28% are at a high-level regarding self-esteem, 44% at a regular level and only 28% at a low level. To achieve the development of self-esteem, teachers and managers must encourage and promote talks, motivational workshops and tutorials.

Keywords: Leadership, Self-esteem, Student, University

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios ocasionados por las demandas sociales y otros factores que emergen de un mundo globalizado en este escenario actual, han generado en los últimos años hacer que la educación universitaria realice reformas en el aspecto curricular, así como las diversas estrategias y metodologías donde se encuentra inmerso el docente universitario. Este aspecto no solo trata de dar una visión del accionar de las universidades, así como la del docente, sino también se pone en práctica la influencia que emane el docente con sus alumnos en cuanto al liderazgo que presenta. “Se necesita desarrollar métodos y estrategias que identifiquen la conducta del docente universitario y fijar aquellos patrones de comportamiento que generan efectividad en sus alumnos, y en contextos diversos donde actúe”. (Fuentes, 2007)

Hoy en día, hay profesionales que se encuentran desempeñando la docencia por diversas circunstancias, desde los que lo realizan por vocación identificándose con el proceso de formación, así como aquellos docentes universitarios que por una opción o se les presentó la oportunidad llegaron a las aulas. Sea el motivo, es importante resaltar que la profesión de docente universitario requiere de mayor vocación, lo que implica también, responsabilidad, entrega, compromiso ya que responde a un alumnado en formación que requiere de respuestas, ser escuchado, así como de atención. (Gorrochotegui, 2005). Cabe señalar que, en la educación actual el docente es un facilitador, un guía, por lo que debe conocer y dominar estrategias que faciliten la interacción con los alumnos, y que influya en dichos estudiantes para que sean autónomos, así como también logren competencias y busquen el desarrollo de su autoestima y sean capaces de asumir un liderazgo.

Frente a las necesidades, es necesario conocer la importancia del docente universitario y su impacto como líder transformacional, en investigaciones relacionadas al tema de liderazgo, así como el desarrollo de la autoestima del estudiante, siempre vemos al directivo como líder protagonista y no a un profesor quien es conocido solo como un líder educativo o instruccional. (Bernal, 2015)

(Bolkan, 2009), manifiesta que existe una gran insuficiencia importante en el estudio enlazado con la falta de demostración de comportamiento. Así también, se descubre poca importancia a explicar y estudiar todo lo concerniente a la naturaleza del liderazgo transformacional en el desarrollo de nuestra

sociedad y su relación con el individuo. Es por ello entonces la importancia de realizar indagaciones en los docentes universitarios respecto a sus características ya sean personales, así como culturales, que influirán en como construye sus conocimientos y el empleo de diversas formas de estrategias que pondrá en ejecución. (Zabalza, 2014)

En el presente trabajo investigativo, se estimó conocer la praxis del profesor universitario, desde los conocimientos base que hay, que nos ayudó a conocer la verdadera práctica que realiza el docente universitario, práctica que no solo es enseñar para aprender, sino que debe desarrollar lograr influir en el alumno una formación de puesta en práctica del desarrollo de sus habilidades y competencias, con actitudes y valores éticos que le sirvan como una formación para toda la vida, y puedan ellos enfrentarse a los diversos retos que le presenta la vida diaria. Sobre lo expuesto, se propuso el problema general, ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021?

El estudio se realizó para conocer si el liderazgo transformacional en docentes universitarios ayuda positivamente estar vinculado con el progreso y alcance de la autoestima de los estudiantes universitarios. Por tal virtud, en este trabajo investigativo se acreditan las razones teóricamente porque ahonda en el entendimiento del liderazgo transformacional en los profesionales de la docencia universitaria y su vínculo con la autoestima de los alumnos de una institución universitaria, lo cual permitió identificar y conocer la habilidad de liderar las variadas dimensiones del desarrollo de la autoestima.

Del punto de vista práctico, este trabajo investigativo se apoya en razones válidas de justificación porque valoró la labor que los profesores universitarios vienen germinando en las instituciones universitarias. Además, será muy importante para los profesores universitarios que desarrollan sus estrategias en las aulas universitarias.

Este trabajo investigativo es importante ya que mediante la educación, se busca formar y desarrollar personas con habilidades de liderar e innovar y ser competentes, para ello se impulsará a las universidades que lideren a cumplir los objetivos planificados y desarrollar en las personas la responsabilidad comprometida de fortalecimiento del desarrollo de una sociedad inclusiva y dentro del marco de respeto de los valores , por lo que se hace necesario e

importante el desarrollo de una docencia universitaria de calidad que planifique, ejecute y evalúe las estrategias de un buen vínculo del liderazgo transformacional con el crecimiento de la autoestima en los alumnos dentro de las prácticas pedagógicas.

El objetivo general, fue determinar la influencia respecto del liderazgo transformacional en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.

En los objetivos específicos tenemos, determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el accionar democrático en la autoestima en alumnos de Administración de una institución universitaria de Cañete 2021. Determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el autoritarismo en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021. Determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el Laissez faire en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.

Cómo Hipótesis general se planteó, el liderazgo transformacional influye positivamente en la autoestima de los alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021. Mientras que en sus Hipótesis específicas tenemos, el liderazgo transformacional y el accionar democrático influye positivamente para alcanzar la autoestima en los alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021. El liderazgo transformacional y el autoritarismo influye negativamente para alcanzar la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021. El liderazgo transformacional y el laissez faire influye negativamente en la autoestima en alumnos de Administración en la Universidad de Cañete 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes que motiva la presente investigación, tenemos diversos estudios a nivel internacional, nacional y local que abarca el asunto de análisis relacionado con el liderazgo transformacional y su influencia con la autoestima en los estudiantes de administración de una universidad de cañete 2021, cuyas conclusiones fueron útil para el respaldo de la investigación.

A nivel internacional tenemos, Cifuentes, (2016) en su investigación “Desarrollo y Perfeccionamiento del liderazgo en la práctica Docente”. El aporte de la investigación fue: Frente a la atención personalizada, se puede manifestar que el catedrático líder emplea este factor como principio para incurrir en las praxis de sus pares. El factor de estimulación intelectual no es adoptado por todos los actores líderes en la docencia. Los actores líderes en la docencia, expresan indagar el método más práctico y efectivo en que sus estudiantes sugieran sus actuaciones, o conclusiones como producto de su desarrollo de acompañamiento, para que todo lo actuado en las aulas optimicen las habilidades de estudio de los alumnos.

También, Alcaide, (2017) en su Tesis “Liderazgo instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile”. en la presente investigación, las conclusiones refieren que, en la gran parte de las doce instituciones educacionales en desarrollo de perfeccionamiento del Territorio Metropolitano de Santiago, se percibe el desarrollo del liderazgo integrado. se presentan algunas conclusiones con respecto a las interpretaciones de las percepciones sobre la forma de liderazgo en aquellos alumnos que sitúan en práctica los directores en establecimientos en procesos de mejora educativa, así como su relación con los resultados estructurales de capacidad del directivo, logro y el ahínco extra de los otros actores educativos como los profesores.

Ganga, Villegas, Pedraja, Rodríguez, (2016) En su artículo “Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: el caso de un colegio en el norte de Chile”. cuyo aporte menciona que, en cuanto a la forma de liderazgo, en el entorno organizacional de los estudiantes ignaciana, que ha desarrollado un dominio en estos años finales, se refiere al liderazgo transformacional (LTF). Indiscutiblemente esta investigación representativa en cuanto al liderazgo transformacional en una Institución Educativa Jesuita no termina ahí, sino que,

confirma ciertos componentes de acción conjunta a tres extensiones del liderazgo transformacional.

En tanto en lo nacional tenemos, Luperdi, (2018) en su Tesis “Liderazgo transformacional y gestión pedagógica en docentes de una institución educativa superior tecnológico del distrito de villa el salvador”. En este estudio se determinó en concordancia al objetivo general, que existe un vínculo significativo respecto del liderazgo transformacional y el proceso pedagógico obteniendo una conexión alta. En cuanto a la primera conjetura específica se llegó a determinar que existe un vínculo significativo eficiente de la característica del liderazgo transformacional y la capacidad de planificación respecto al proceso pedagógico de los profesores. En cuanto a la segunda conjetura específica, se determina el vínculo significativo eficiente de la característica del liderazgo transformacional y la capacidad de la realización de habilidades en profesores, obteniendo como resultado una conexión alta. Por último, en cuanto a la tercera conjetura específica, se determina el vínculo significativo eficiente de la variable, liderazgo transformacional y la capacidad de evaluación de lo aprendido obteniendo como resultado una conexión alta.

Por su parte, Valdiviezo (2019) en su investigación “Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar, 2018”. Su investigación concluye que, en principio de los antecedentes prácticos originados por las investigaciones, se manifiesta que existe un vínculo significativo de la Calidad Educativa frente al Liderazgo Transformacional. En su primera conjetura específica se manifiesta que existe un vínculo significativo eficiente de una condición educativa que ejerce una motivación que es inspirada por el profesor líder transformacional. En cuanto a la segunda conjetura específica, se demuestra el vínculo significativo primordial que existe respecto de la naturaleza educativa de calidad en cuanto al profesor y su estímulo con características de liderazgo transformacional. En su tercera conjetura específica se demuestra el vínculo significativo respecto a su calidad educativa en cuanto a su apreciación personalizada del profesor con particularidades de liderazgo transformacional.

Mientras que Bazo, (2019) en su Tesis “Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los estudiantes de la facultad de educación de la UNJFSC – huacho”. se determinó en su investigación el vínculo significativo

que existe entre el liderazgo que ejercen los profesores y el progreso de la estima propia para con los estudiantes de la casa de estudios. Así mismo, existe un vínculo significativo del liderazgo de un profesor transformacional y el progreso de la estima propia en los alumnos de la institución universitaria. También concluyó que, el vínculo significativo respecto del liderazgo del profesor transaccional y el progreso de la estima propia de los estudiantes de la casa de estudios.

Mencionando las teorías de la variable Liderazgo transformacional, de acuerdo con Bass y Avolio (1990), los líderes transformacionales alcanzan estos logros de esta forma: son carismáticos para con sus seguidores y originan que ellos se inspiren; pueden actuar solos para complacer las necesidades de sus subalternos; y puedan inducirlos cognitivamente.

Torres (2006) sostiene que: El propósito de un líder es lograr ciertos cambios de diferentes aspectos, ya sea en lo social, cultural, económico, político y tecnológico. Elevar el interés, motivar a los seguidores, podría decirse que es una obligación del líder transformacional, así como lograr una autoconciencia, como también la aceptación de una organización en el trabajo de equipo.

Un líder transformacional es aquella que relaciona una visión futurista y que puede interiorizar a sus seguidores para el lograr dicho objetivo, además presta una dedicación personalizada a cada integrante de su grupo, identifica la necesidad y apuesta por el cambio creando conciencia en ellos, haciendo que asuman compromisos de dicho proceso y al final transformar a los integrantes y por ende a la organización.

Por su parte otra teoría formulada por Blanchard (2007) describe que, el liderazgo es una habilidad de influir respecto sobre otras personas, a través del descubrimiento del poder y potencial que tienen las personas y que los conjugan dentro de la organización para poder lograr un fin que mejore a los interesados de dicho equipo de trabajo. El liderazgo es el proceso que se realiza en la búsqueda de obtener resultados positivos y valiosos, actuando con respeto, cautela y siendo justo para el bien de los integrantes.

En la actualidad necesitamos cambios en las personas, principalmente en los niños, que son el futuro visionario de nuestro país, debemos clarificar los objetivos que realmente pretenden alcanzar, con una mente positiva, este propósito se logrará a través de un liderazgo transformacional, acompañado de

unos componentes que son de necesidad para las personas, como son: carisma, inspiración para la motivación, estimulación personal e intelectual.

Liderazgo docente, según Contreras (2016) refiere que: El objetivo del liderazgo de un docente busca promover el alcance de metas que están inmersas dentro de un plan, estar motivando como todo líder los procesos que significa lograr y mostrar los resultados de la gestión.

El rol importante de esta acción, sirve para crear, guiar, orientar y hacer reflexionar a distintos grupos de personas. El líder busca desarrollar comportamientos de liderazgo, buscando el logro de objetivos. Este rol de liderazgo es impuesto al docente, y trabaja para promover conductas favorables a la formación del alumno; es muy importante el perfil de liderazgo del docente ya que debe ser capaz de hacerle frente a diversas realidades de los integrantes del grupo. Es por ello que el docente tutor debe descubrir esa relación afectiva entre los tutorados para satisfacer el desarrollo positivo del grupo.

Liderazgo.

Según lo manifestado por Chiavenato, el liderazgo es el poder de autoridad interpersonal que se ejerce en situaciones y que a través del diálogo buscan tener injerencia en el logro de diversos objetivos.

El liderazgo es aquella persona que, con un carisma tiene la capacidad de tomar decisiones apropiadas, así como inspirar a otras personas a que puedan alcanzar un objetivo en común, también la capacidad de tener iniciativa, de realizar gestiones, convocar, como también promover, incentivar, realizar motivaciones y por último evaluar a todos los integrantes del grupo, ya sea de forma individual como grupal.

Hesselbein (2006) afirma respecto del liderazgo que, un acertado ejercicio de liderazgo logra modificar las conductas de las personas, considerándose como un procedimiento continuo que como resultado produce efectos coherentes con visión significativa.

El estudio de Bass, cuenta con una fuente en las concepciones básicas que Burns propuso en 1978, donde hizo diferencia de dos tipos de liderazgo antagónico, siendo: el transaccional y el transformacional.

Liderazgo transaccional. Conocido también como liderazgo gerencial, tiene una forma de liderazgo que se apoya en la recompensa y castigo para poder hacer que el desempeño laboral sea óptimo dentro de sus subordinados,

reconociéndolos como autoridad y como líder. Tiene como principio cumplir los objetivos en base a premios y castigos, recompensando el logro de metas alcanzadas y castigando el no logro de las metas.

Liderazgo transformacional. Llamada también carismático, el líder transformacional cuenta con una capacidad de variar en el grado de valores de sus adeptos, dentro de las acciones del líder carismático está la capacidad de convencimiento haciendo empleo de recursos no convencionales e innovadores para lograr la variación, así como enfrentar riesgos personales.

Campoy (2006) sostiene que el liderazgo transformacional, es realizada por personas que creen necesario el cambio de la organización, que esta sea continua, competitiva y promoviéndolo, ya que el líder transformacional valora la importancia de los logros alcanzados visionando más allá de las expectativas, motivando y generando conciencia sobre del interés del alumno respecto de las actividades asignadas.

Liderazgo auténtico. Es aquel que piensa en liderarse así mismo, tiene mucho autoconocimiento, es coherente, tiene ecuanimidad, desarrolla la espiritualidad, es compasivo además de ser generoso. Primero lidera su mente para luego liderar a sus seguidores.

Liderazgo estratégico. Es el líder que tiene una visión para el logro de un objetivo, guía el proceso de conducción, realiza un compromiso y motivación orientando las cualidades de sus seguidores y logren el aprendizaje a través de sus habilidades y conocimientos que van a fortalecer al grupo. Esta capacidad visionaria fortalece las expectativas de la organización aprovechando las oportunidades y buscando soluciones a las limitaciones generando condiciones decisorias en adelante.

Liderazgo de servicio. Se propicia la confianza en uno mismo para lograr un grado de satisfacción a las necesidades y buscar el desarrollo de las personas.

Liderazgo en la educación. En el tiempo que vivimos hoy en día, donde es notorio el cambio, debemos realizar un trabajo diferente, como una evaluación o diagnóstico para poder establecer las acciones de guía para la atención de los estudiantes y puedan lograr sus objetivos. Establecer compromisos de alumnos, papá y mamá, así como la comunidad educativa en alcanzar conocimientos, experiencias, que aporten al desarrollo de un buen trabajo. El liderazgo siempre

debe estar orientado a la visión de alcanzar perspectivas orientadas al éxito de los seguidores es por ello que se tienen en cuenta ciertas condiciones del líder educacional.

El rol del docente líder según Vahos (2019) es primordial en ayudar a alcanzar un aprendizaje significativo de los alumnos, es por ello que en el campo del trabajo se debe aplicar las estrategias que ayuden en la construcción de un ambiente que otorgue confianza entre los integrantes del grupo.

En un mundo globalizado en el cual realizamos nuestras labores, las organizaciones y empresas están en constantes competencias donde siempre están siendo dirigidas por un líder, generando la búsqueda de personas capaces y eficientes para el bienestar de la misma. Es por ello la significación del liderazgo en las organizaciones no solo educativas sino también laborales, fomentando ambientes de trabajo para una convivencia fraternal con el objetivo de alcanzar la finalidad propuesta. El liderazgo de hoy en día debe estar estrechamente relacionado a un nuevo modelo de liderar, visionando un nuevo mundo dinámico por el que las acciones deben ser fortalecidas en mejora del logro de objetivos.

Jauregui (2003) resalta la importancia del rol que desempeña un líder educativo en construir y mantener un ambiente agradable para la convivencia escolar dentro de las aulas y la función que realiza como mediador. La atención del líder es constante y responsable, una formación permanente de los educadores con una visión de acción efectiva, donde desarrollen temas de reflexión con respecto a la función del líder, resaltando las acciones formativas en los educandos.

La investigación es fundamentalmente, cuantitativa. Respecto del liderazgo transformacional, surge en oposición al enfoque transaccional. Es un enfoque que trata del liderazgo, especialmente fascinado pues la distinción transaccional – transformacional menciona a dos formas de vincularse completamente distintos, el primero centrado en otorgar y recibir o en recompensas y sanciones y el segundo es mucho más positivo y optimista. Bass y Avolio son identificados como los pioneros de un tipo de liderazgo que está acorde a las exigencias del S. XXI: el liderazgo transformacional en el que se aprecian aspectos vinculados con los cambios de los sujetos y los organismos.

Las dimensiones de las variables, en el estudio son: Democrático, de acuerdo a Fierro (2017) El liderazgo democrático, identificado como participativo, es una forma de liderazgo que concede generar un acuerdo con la institución pues está centrado en los subalternos comprometiéndolos en la toma de decisiones, facultando autoridad y empleando la retroalimentación como un recurso para liderar y subsanar errores. Se realizó una búsqueda bibliográfica de investigaciones en las bases de datos respecto de la concepción y características sobre el liderazgo y liderazgo democrático. Del estudio de distintos puntos de vista relacionados al tema concluyó que el liderazgo democrático posibilita la incorporación, promueve el trabajo en equipo, acepta la colaboración activa en la toma de decisiones con el dialogo y también aumenta la satisfacción en el trabajo, el progreso profesional mejorando la calidad de las decisiones para lograr los objetivos trazados.

La segunda dimensión es el autoritario, sostiene Adorno, (1950) valoró la personalidad autoritaria como la particularidad de tener un superego preciso que domina a su vez, un ego más frágil insuficiente de enfrentar a sus vigorosos estímulos. Estas pugnas intrapsíquicas terminan provocando inseguridades en la persona, lo que al final conlleva al superyó, a abarcar las normas exigidas desde el exterior, y a la docilidad a las autoridades que implantan estas normas. Frente a estas inseguridades la persona gesta mecanismos de ayuda del ego que se contemplan en el sujeto, cuando esta evita la auto-referencia de la intranquilidad obteniendo un estímulo del ego, es decir, lanzando estos mecanismos sobre los colectivos "inferiores" de la cultura dada (proyectividad), mediante una intransigencia referida en suposiciones tradicionalista (el poder altamente evaluativo y duro) y resistente (estereotipadas). Además, la persona crea una visión falsa de la humanidad y crea una dependencia de la fuerza y la resistencia que es el producto de la intranquilidad producida por errores observados en las normas tradicionales de la sociedad (la destructividad y el cinismo). Otras particularidades propias de este modelo de personalidad, se fundan en una preferencia general a centrarse en aquellos que quebrantan los valores tradicionales, y como producto actúan con fuerza hacia ellos (la agresión autoritaria), fundan un antagonismo general a las inclinaciones subjetivas y creativas (anti-intracción), también muestran ciertas preferencias a creer en la

determinación mística (superstición) y, finalmente, despliegan un desosiego excesivo con la confusión.

La tercera dimensión, *laissez faire* (dejar hacer) refiere Canals (2020), El liderazgo de *laissez faire* acepta a quien actúa, desatiende el día a día y reúne sus energías en la pericia a largo plazo. Además, motiva a sus colaboradores y hace surgir creatividad, pero presenta inseguridades. La forma de liderazgo *laissez-faire* es un modelo más liberal, siendo su primordial propósito el de crear un conjunto que trabaje de forma libre sin que el líder pueda participar seguidamente. El líder opta un rol paciente pues, aunque define los propósitos y posibilita los medios, los trabajadores cuentan con una gran libertad y poder de determinación. Sin embargo, el estilo autocrático, en el que el líder verifica cada pormenor, así como las decisiones, el líder *laissez faire* se caracteriza por otorgar total libertad a sus subalternos. No participa directamente en las labores tampoco lo supervisa seguido. Solo ofrece soporte cuando los trabajadores lo solicitan, suele aceptar un papel neutral, a diferencia de los líderes democráticos, que comprometen al grupo en la toma de decisiones y admiten un rol de maestro. El líder *laissez faire*, al contrario, muestra libertad operativa al equipo y admite que realicen sus propias decisiones importantes, cediéndole gran parte del poder.

Respecto de la Autoestima, diversas personas manifiestan tener problemas de diferentes índoles y que se convierten en un obstáculo para su normal desarrollo. Muchos de ellos no tienen la preparación académica, las mismas oportunidades, por lo que tampoco cuentan con un mismo nivel de autoestima. Es necesario encontrar estrategias para hacerle frente a las dificultades y desarrollar la capacidad de resolverlas buscando la satisfacción personal.

Llamamos autoestima al valor que da la persona respecto del cariño o aprecio de sí misma, aquella que muestra una confianza y posee una fuerza de voluntad y que además se siente motivada para realizar acciones por voluntad propia. Es la capacidad que nos permite experimentar de forma consciente nuestro potencial, así como también nuestras necesidades, de sentir un aprecio un cariño y poder confiar en sí mismo con el objeto de poder alcanzar nuestros objetivos a pesar de las dificultades que se nos pueda presentar.

Domini (2001) refiere la importancia de la autoestima como un aspecto fundamental que necesita la persona para alcanzar su felicidad. Además de las

características que presenta, como el de la aceptación, la autoestima es un referente para la protección de la salud mental, cumpliendo un rol preventivo que afecten el desarrollo normal de la persona.

Blanchard (2007) manifiesta que la importancia respecto de la autoestima es el primer paso para desarrollarse en sí mismo. Encontrar la satisfacción enseñará a los demás a encontrarlos, así como confiar en uno mismo otras personas también lo harán, el valorarse así mismo es una actitud fundamental para la salud mental. La influencia del nivel de autoestima que posee la persona genera diferentes resultados en la vida ya sea en aspectos de responsabilidad, aprendizajes, proyectos, desarrollo personal que demostraran de forma clara de cómo entiende y enfrenta la vida para alcanzar sus objetivos.

Ponce (2008) manifiesta que existen niveles de autoestima, donde la persona actúa respecto de su situación, de forma diferente, encontrando distintos comportamientos. La caracteriza de la siguiente manera:

Autoestima alta, las personas son expresivas, asertivas, alcanzan un éxito relacionado a lo académico y social, desarrollan confianza en sí mismo, esperando alcanzar siempre una alta calidad en el desempeño de sus funciones manejando la situación con creatividad y están encaminados a lograr las metas propuestas. La autoestima alta hace que las personas sean seguras y cuentan con la capacidad de disfrutar de la vida, mantengan un ritmo de vida sana y equilibrada, siempre con actitud positiva frente a los desafíos y diferentes retos de la vida.

Autoestima media, suelen ser expresivas, pero dependen de la aceptación social, cuentan con actitud positiva, moderada frente a las expectativas anteriores.

Autoestima baja, personas que presentan actitud de desánimo, se sienten deprimidos, se aíslan ya que se consideran que no son atractivos, presentan incapacidad para la comunicación y ejercer su propia defensa, son débiles para enfrentar y poder vencer las deficiencias, sienten temor de provocar que las demás personas se enfaden por su actitud negativa, presentando carencias internas para poder tolerar situaciones y ansiedades.

La falta de autoestima es la percepción que nos impide percibirnos o valorarnos como una persona con talento o de lo capaz que podemos ser o

realizar acciones que permitan mostrarnos o desarrollarnos como personas capaces.

Díaz (2010) manifiesta que la autoestima es la necesidad o la falta de cortesía y creencia en uno mismo. La autoestima es la aspiración de todas las personas de ser valorado y aceptado por los demás. Alcanzar una autoestima hace que nos volvamos más seguras y confiadas de sí misma, ya que no poder alcanzar un reconocimiento de los logros obtenidos, nos hará sentir como una persona fracasada.

Por qué necesitamos la autoestima

El ser humano es un mundo de experiencias en que podemos interactuar, dentro del transcurrir del día a día, ocurren eventos en que llegamos a desarrollar y dentro de ese proceso vivimos momentos buenos y momentos malos. Dentro del interactuar social suceden cambios, donde nos obliga a adoptar ciertas medidas, donde nuestras capacidades y confianza en uno mismo, puedan verse afectados por los momentos de confusión o de inestabilidad creando frustración o impotencia, haciéndonos dudar de nuestra capacidad generada por la autoestima, optando a veces un estado de desequilibrio y haciéndonos indiferentes, somos nosotros mismos capaces de traicionar nuestros medios de supervivencia.

Característica del autoestimado

Se pueden mencionar:

Confianza. – es la actitud positiva, asertiva con la que cuenta la persona para hacer frente el día a día, correr el riesgo de enfrentar las circunstancias para alcanzar la meta propuesta. Hace que el ser humano actúe con fe y con la disposición de alcanzar el éxito a pesar de los impedimentos que se puedan aparecer en el camino.

Responsabilidad. – la persona que cuenta con una autoestima alta, demuestra responsabilidad en la vida, busca soluciones a cualquier inconveniente que se presente o propone alternativas de solución, demuestra visión de vida, influyendo en el trabajo y no dejando las cosas como están.

Coherencia. – la autoestima hace que actúe de una manera relacionada, hace que las palabras vayan en la misma línea con los actos. Busca que sus actos no traicionen sus palabras combatiendo algunas contradicciones de forma interna.

Expresividad. – la confianza de actuar demuestra el amor propio, sin temor a demostrar su poder de valorarse, pero actúa con cautela y respeto, muestra afecto y halagos por quienes se estiman, y disfruta su relación con las personas, se vincula de forma libre con expresividad segura, consciente sin menosprecio a nadie.

Armonía. – equilibrio, ritmo, fluidez. El valorarse así mismo hace que valores a los demás, siendo favorable para una relación sana, honesta, sin conflictos, aceptando las diferencias de los demás. Tener una paz interna hace posible que fluya la armonía minimizando cualquier acto de conflicto, así como encontrar un espacio positivo para el desarrollo interno y el encuentro con uno mismo.

Autonomía. – se relaciona con la independencia para decidir actuar, adoptar posturas o criterios con convicción, dejando de lado la complacencia de otros o ideologías erróneas, se escucha, se dirige, y pelea sus propias batallas, confiado de que ganará, haciendo caso a su propio sentir sin desestimar lo que le ofrece la sociedad.

Perseverancia. – con la autoestima se tiene la capacidad para trazar líneas de acción que busquen alcanzar los objetivos trazados, con el esfuerzo persistente y la convicción de poder lograr las metas propuestas.

Flexibilidad. – la persona acepta la realidad de las cosas, tal como son, ante alguna novedad aceptan flexibilizar y adecuan las acciones necesarias aceptando las diferencias, dando otra oportunidad y adaptándose, ya que estas posturas conscientes e inteligentes de respeto lo realiza en bien de los demás.

Significación de la autoestima en el proceso educativo

Muestra relación con el proceso académico, la personalidad y por ende con la motivación, asimismo con el aspecto afectivo propio del estudiante, que de acuerdo con sus características reflejan una imagen de aprobación o desaprobación, en cuanto a su relación con el docente. La confianza en sí mismo que desarrolle el estudiante va a depender de la interacción acogedora, valorativa que proyecte el docente frente al estudiante, hacer que este interiorice las apreciaciones de la relación, de ser así, el estudiante mostrará una actitud cooperadora, que facilitará de forma responsable el trabajo docente. Es así que el docente se convertirá en una persona que transmite confianza, reforzará positivamente, será un estimulador de la motivación y podrá realizar una

retroalimentación efectiva que será aprovechada por el estudiante y producirá un aprendizaje significativo.

El vínculo que hay entre el profesor y el alumno es generadora de una buena autoestima para el estudiante, estas actitudes son reforzadoras y generan seguridad en el rendimiento estudiantil, dentro de un ambiente cálido y de seguridad para ambos. Aquellos factores que intervienen en el rendimiento académico generan seguridad, confianza, inspiración, da pie a una buena socialización con actitudes positivas y de satisfacción personal y estudiantil.

Sobre las dimensiones de la variable autoestima tenemos: Dimensión física, Díaz (2010), refiere que: Es la evaluación que realiza la persona respecto de su forma física. Contempla todo lo vinculado con su apariencia y con sus habilidades físicas. (Se ve alto, fuerte, guapo...) Neva Milicic, sostiene que dimensionar la autoestima, evalúa por separado cada espacio que forma un individuo: físico-corporal, afectiva-emocional y académica-escolar.

En la segunda, dimensión ética Milicic (2001) sostiene, Mostrarse un ser bueno y confiable o, mala y poco confiable. Esto considera cualidades como mostrarse responsable o irresponsable, laborioso o perezoso. La dimensión ética según de la forma en que la persona interioriza los valores y las normas, y de cómo se ha mostrado delante de los adultos cuando las ha traslimitado o ha sido castigado. Es más, se sustenta que la autoestima está establecida por todas las presunciones e impresiones que los individuos tienen de sí mismas; comprende imágenes y juicios que el individuo tiene de su persona, y que constituyen sus diferentes apariencias corporales, psicológicos, sociales y morales.

La tercera, dimensión académica Milicic (2001) sostiene, Autopercepción para encarar con victoria las disposiciones de la vida académica y específicamente a la habilidad de producir bien y adecuarse al ritmo académico.

Por lo tanto, Díaz (2010), Se fundamenta en cómo se observa el estudiante en el ámbito académico, si se cree calificado de alcanzar académicamente lo que se le propone en el centro de estudios, refiriéndose a lograr aspectos académicos. Si se considera un estudiante bueno o malo en relación con sus habilidades cognitiva, si está calificado para poder superar los fracasos.

La cuarta, dimensión emocional, refiere Milicic (2001) a la autopercepción de particularidades de personalidad, como mostrarse: atractivo/a, estable o inestable, valeroso o temeroso, quieto o inquieto, altruista o tacaño, equilibrado o desequilibrado.

Díaz (2010) sostiene que: Incluye todo lo referente a la apariencia que presenta el alumno, se considera a sí mismo y cómo determina los rasgos de la personalidad. Hace alusión a si se vea, atractivo, vigoroso, quieto.

En la quinta, dimensión social, Milici (2010) sostiene: Incorpora el afecto de ser aceptado o rechazado por otros individuos y el sentimiento de pertenencia, mostrarse integrante de un grupo. También se vincula con el hecho de estar apto de lograr con éxito distintas situaciones que se presentan en la sociedad.

Por su parte Díaz (2010), Se refiere si el alumno se muestra estimado por un grupo de estudiantes y adultos con los que interactúa. Incorpora el afecto de pertenencia dentro del equipo social y lo capaz que se estime el menor para enfrentar a las distintas demandas sociales, como vincularse con otros alumnos o dar solución a una problemática que se presente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

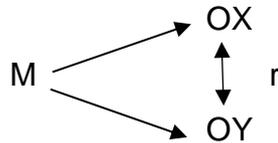
La investigación fue de tipo explicativo – correlacional causal, razón de que su propósito fue determinar la influencia respecto de una variable a otra. (Hernández, Fernández & Batista 2006). El presente trabajo de indagación nos permitió comprender el nivel del vínculo que hay entre las variables (Liderazgo transformacional – Autoestima).

El sentido de la investigación fue cuantitativo, esto considera teorías existentes para la formulación de una serie de hipótesis que provienen del carácter casual o del mismo solicitado para el muestreo, pero que personifica la población o fenómeno en estudio, Tamayo, (2007).

Para Sánchez y Reyes, (1996) un esbozo de investigación “puede ser explicado como un sistema o un grupo social esquematizada que ayude a la persona que investiga, para vincular y examinar las variables”, en esa línea, el

esbozo puede ser estimado como un grupo social esquematizada que acepta la comprobación de las hipótesis y el registro de las variables.

El diseño de investigación que se usó es el no experimental - correlacional, ya que estuvo situado a la especificación del nivel del vínculo que hay respecto de las variables (dos a más) en la misma muestra de estudio. En esta investigación se pudo construir el vínculo entre el liderazgo transformacional y la autoestima.



El bosquejo es como sigue:

Dónde:

M = Representa la muestra

OX= Resultados de la variable 1: liderazgo transformacional.

Oy= Resultados de la variable 2: autoestima.

R = Coeficiente de relación entre ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente. - Liderazgo Transformacional

Definición conceptual: Es el curso mediante el cual los líderes elaboran transformaciones radicales en sus adeptos, tanto en el aspecto de actuar como en la forma que tienen que concebir las cosas. (Burns, 1978) citado por Medina.

Definición Operacional: Esta variable fue operacionalizada mediante tres dimensiones: Carisma, autoritarismo y laissez faire, con la intención de definir la influencia respecto del liderazgo transformacional y la autoestima en los alumnos de administración de una universidad de cañete, 2021, se tuvo que elegir por una alternativa conforme al criterio de apreciación, el cual ha sido acondicionada a la realidad del contexto y presentó las siguientes dimensiones: carisma, autoritario y laissez faire, con sus indicadores correspondientes. Para su medición se aplicó un cuestionario de 25 preguntas.

Variable dependiente. - Autoestima

Definición conceptual: La autoestima viene a ser el grado de afecto que se tiene así mismo, por lo que están definidos por la capacidad actual a las potenciales supuestas (William James 1963). Entonces, la autoestima viene a

ser una parte elemental muy importante para que la persona pueda alcanzar su totalidad y autorrealización ya que es una completa manifestación de uno mismo.

Definición Operacional: Es una madurez personal de muestra de pundonor que se manifiesta en el aspecto de pensar, amar, estudiar, socializarse, trabajar y comportarse. Esta variable ha sido operacionalizada con cinco dimensiones: Física, ética, académica, emocional y social, con sus respectivos indicadores y para su medición se aplicó un cuestionario de 20 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo

A. Población

La población en un trabajo de investigación abarca la totalidad de los integrantes de diferente género, eventos u objetos. Según Ary, (1992). Por lo tanto, el grupo poblacional está integrada por los 1880 alumnos y alumnas de una institución universitaria de Cañete.

B. Muestra

Es la porción representativa del grupo poblacional, cuyas particularidades primordiales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal forma que los productos que se obtienen en la muestra puedan universalizarse a todos los sujetos que integran dicha población. Según Carrasco, (1985)

Para poder obtener la muestra se procedió a hacer el procedimiento con 50 alumnos de Administración de una universidad de Cañete.

C. Muestreo

Según Kerlinger, (1975), el procedimiento probabilístico, es la forma que refiere a cómo obtener una parte (o muestra) de un grupo poblacional o universo, de tal manera que las muestras posibles de tamaño fijo posean la misma probabilidad de ser seleccionados.

En el presente estudio se utilizó el modelo de muestreo mixto, probabilístico para la selección de la universidad nacional en la provincia de cañete región lima provincia.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

a) Técnica:

La encuesta: Nos posibilita reunir datos según formalidades fijadas y elegir indagaciones de interés de la realidad a través de interrogantes en forma de cuestionarios (herramientas de recolección de datos) Kuznik, (2010). En esta investigación, fue un método que se utilizó teniendo como fin conocer los criterios

de los alumnos de administración de una universidad de Cañete, respecto de la influencia del liderazgo transformacional en la autoestima.

b) Instrumento:

El cuestionario: Se utiliza con mayor asiduidad para el acopio de datos. Esto considera diferentes interrogantes respecto de una o más variables de medición, Hernández, (2014).

Se procedió mediante el empleo del instrumento a la institución elegida, donde se realizó un cuestionario enviando el archivo vía WhatsApp para obtener datos sobre el liderazgo transformacional y autoestima. Los instrumentos utilizados para el liderazgo transformacional, así como la autoestima, fue el cuestionario. Asimismo, se usó el fichaje: bibliográfico, de resumen, textual y de comentario, para el marco teórico.

Validez y confiabilidad del instrumento

La confiabilidad y validez son facultades básicas que debe tener el instrumento de medición, ya que proporciona seguridad que los productos obtenidos se ejecutaron con base científica y son importantes para ser nuevamente aplicados en otras investigaciones.

Validez del instrumento

Se refiere a la idoneidad del instrumento para cuantificar correctamente las particularidades para lo cual fue diseñado (Muñoz Rocha, 2015).

La validez del instrumento aplicado, se midió su nivel de consistencia a través del Alpha de Cronbach, donde resultó un coeficiente de 0,911 para todo el cuestionario, asimismo, el instrumento que midió las competencias de egreso la cual se sustenta mediante la validez en un juicio de expertos, ya que a través los jueces con la experiencia profesional que han desarrollado conocen la teoría y objetivo del instrumento, por lo que dan la certeza a la redacción de Ítems, para así obtener respuestas validas, el presente instrumento fue analizado y evaluado por los jueces, referente a pertinencia, relevancia y claridad del instrumento aplicado para el estudio, fueron tres expertos en la materia dando una opinión de APLICABLE.

Magíster Roxana Aída Luyo Flores DNI 40086435 – Aplicable

Magíster Ronald Villamares Ajalcuña DNI 15428861 – Aplicable

Magíster Percy Edwin García Paredes DNI 21498331 – Aplicable

Confiabilidad

Considera que tan firme y estables deberán ser las conclusiones que se van a conseguir al ejecutar la medición con los instrumentos propuestos, Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Mejía Sáenz, (2018).

Para definir la confiabilidad del instrumento, en el cuestionario se va a realizar tablas y gráficos mediante el software SPSS V.26, Microsoft Excel y Microsoft Word. Para su confiabilidad se desarrolló una prueba piloto, dando uso al coeficiente Alpha de Cronbach, cuyo resultado en la variable de Liderazgo transformacional fue de 0,916 y en cuanto a la variable desarrollo de la autoestima fue de 0,871 y para el instrumento en general fue de 0,911. El estadístico utilizado en el presente estudio fue Rho de Spearman con un valor de 0,301 indicando un valor de correlación positiva entre ambas variables

3.5. Procedimientos

En su momento se solicitó la carta de consentimiento informado, a través de mesa de partes de la Universidad para efectos de que autorice y así pueda llevarse a cabo la investigación.

Respecto del recojo de información se desarrolló en etapas: Primera etapa: construcción del instrumento a utilizar en la medición, posterior a ello se solicitó el permiso correspondiente a la institución universitaria para el cumplimiento de la investigación, se realizó un conversatorio con los participantes sobre el proyecto a desarrollar vía WhatsApp.

Segunda etapa: se aplicó los cuestionarios que sirvió para la obtención de datos. Tercera etapa: se analizó la información obtenida, se usó las herramientas digitales, así como sus recursos, para el tratamiento de los datos. Cuarta etapa: elaboración de las propuestas o estrategias viables respecto de las variables, lo que nos dio el sustento a nuestros resultados de la investigación.

La presente investigación inicia respecto de un marco teórico que da sustento a la argumentación frente al problema planteado, se optó como metodología de la investigación cuantitativa, por las variables de estudios y se respetó las pautas y protocolos a seguir, en cuanto a la totalidad de la población en la presente investigación de estudio, fue de 50 alumnos y alumnas de Administración de una universidad de Cañete. Asimismo, el instrumento aplicado fue previamente validado lo cual confirma su confiabilidad como se puede evidenciar en los anexos.

También se realizó coordinaciones con las autoridades de la universidad, así como con la población de estudio para la aplicación del instrumento, utilizando como herramienta vía WhatsApp, enviando el instrumento previamente validado garantizando su confiabilidad. Seguidamente se analizó y procesó los datos obtenidos, procediendo a la interpretación de discusión, conclusión y recomendación dando fin al informe final del trabajo que se investigó.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se usó el programa Excel, así como el IBM SPSS, cuyos datos de contenido proceden de los instrumentos aplicados como los cuestionarios que se formuló para ambas variables y de sus dimensiones. Se construyó cuadros para la asignación de las frecuencias, de las variables y dimensiones. Para el análisis estadístico se usó gráficos de barras para la comparación y tablas de frecuencia para su respectiva demostración. Posteriormente se constató la relación entre las variables: liderazgo transformacional y autoestima, con el propósito de contrastar la hipótesis general e hipótesis específicas para poder definir la existencia del vínculo entre ambas variables. Para confirmar la hipótesis planteada se realizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman, la formula consta de dos parámetros para su valor de aceptación o anulación, utilizando los valores de escala.

X es $> 0,05$ hipótesis aceptada

X es $< 0,05$ hipótesis rechazada

3.7. Aspectos éticos

Dentro del accionar y proceso del presente proyecto de investigación, que engloba todo el proceso, se tomó en cuenta valores éticos, como: respeto a la confiabilidad y dignidad, responsabilidad, honor a la verdad, justicia. Conduciendo de esta manera el proceso de investigación, evitando exponer a los participantes de dicha encuesta.

En la ejecución de la investigación se consideró: un grado elevado de respeto al valor social; buscar un soporte científico con métodos de investigación coherentes y vinculados a la realidad problemática; una exhaustiva selección adecuada de los elementos de estudios teniendo en cuenta principalmente los criterios que se han propuesto; una participación activa con el consentimiento informado de los alumnos de administración de una universidad de Cañete, para

poder saber sus opiniones; la información que se obtuvo y se presentó es veraz; y por último el respeto a los derechos de autoría en teorías propuestas, antecedentes y demás información que están siendo correctamente citadas y referenciadas, Kumar Nayak & Singh, (2015).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

La presente muestra de estudio se conformó por 50 alumnos de administración de una universidad de Cañete, el estudio permite mostrar conforme a las presentes tablas, el reporte del programa IBM SPSS, conforme los propósitos de análisis, respecto de los grados de sus variables y dimensiones.

Tabla 1

Datos de valoración del coeficiente de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad por variables		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo transformacional	0,91	25
Autoestima	0,87	20

Tabla 2

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	45

Nota: Datos obtenidos del sistema IBM SPSS

El coeficiente Alpha de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software SPSS y su resultado es de 0,911, por lo tanto, cuenta con una confiabilidad aceptable, porque se encuentra en el rango mayor a 0.70. por lo que su conclusión es que la coherencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procede su aplicación.

Tabla 3

Descripción de los niveles de la variable Liderazgo Transformacional

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	34.0
	Regular	12	24.0
	Alto	21	42.0
	Total	50	100.0

Nota: Datos obtenidos del sistema IBM SPSS

En la presente tabla 3 se observa de una muestra de 50 alumnos de administración de una universidad de Cañete, que el 42 % se encuentra en un nivel alto respecto del liderazgo transformacional, el 24 % en un nivel regular y solamente el 34 % en un nivel bajo.

Figura 1

Niveles de la variable Liderazgo Transformacional

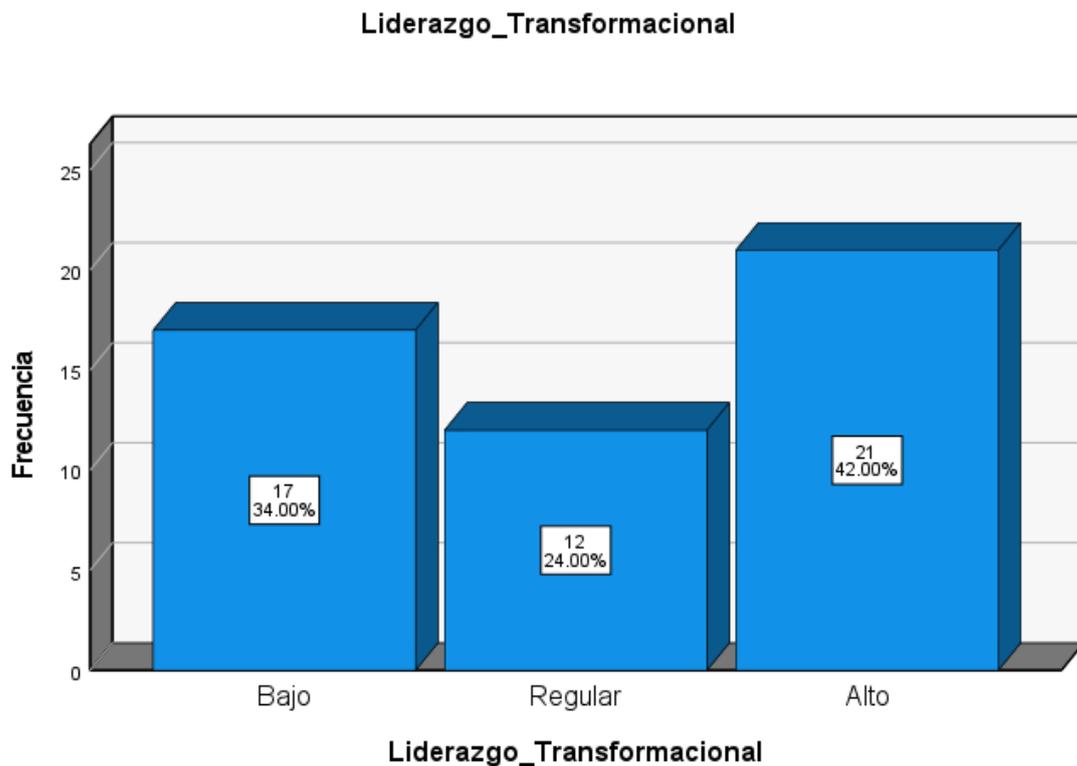


Tabla 4

Descripción de los niveles de la variable Autoestima

Autoestima		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	28.0
	Regular	22	44.0
	Alto	14	28.0
	Total	50	100.0

Nota: Datos obtenidos del sistema IBM SPSS

En la presente tabla 4 se observa que la muestra de 50 alumnos de administración de una universidad de Cañete, que el 28 % se encuentra en un nivel alto respecto de la autoestima, el 44 % en un nivel regular y solamente el 28 % en un nivel bajo.

Figura 2

Niveles de la variable autoestima.

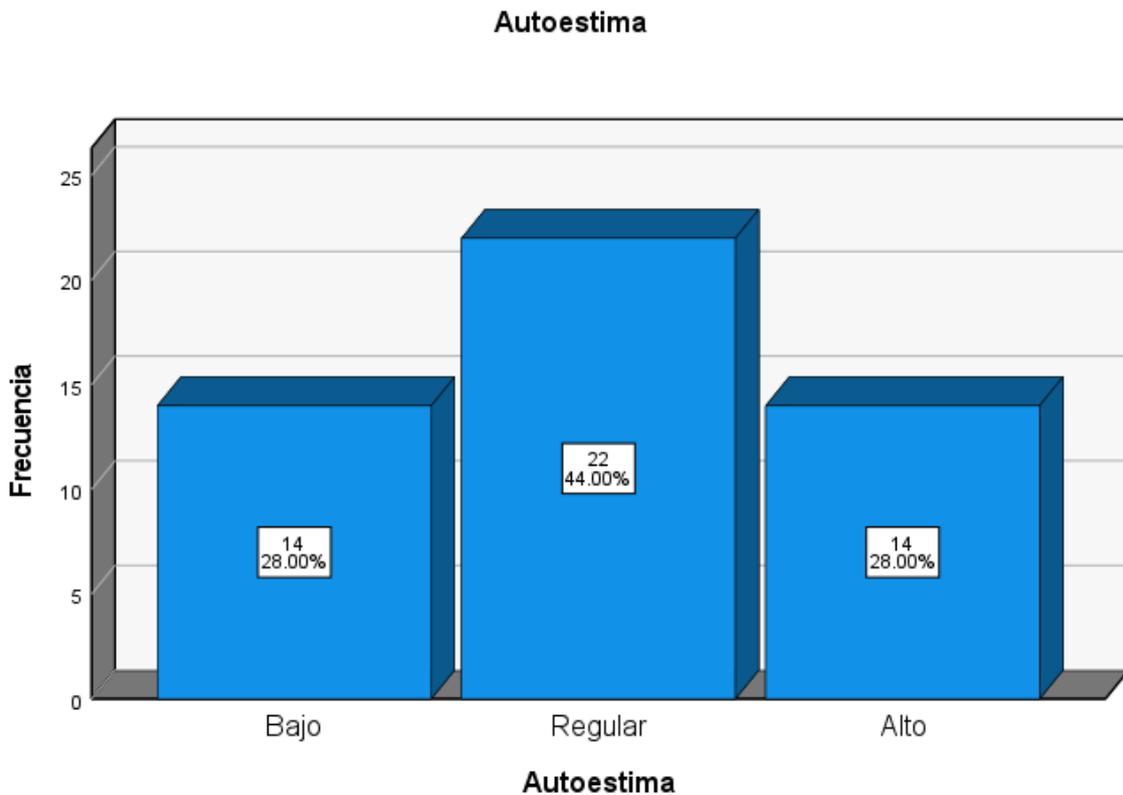


Tabla 5

Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional

TABLA DE FRECUENCIAS Y GRÁFICAS						
NIVELES	D1		D2		D3	
	fi	%	fi	%	fi	%
BAJO	16	32%	16	32%	16	32%
REGULAR	8	16%	22	44%	14	28%
ALTO	26	52%	12	24%	20	40%

Nota: Datos obtenidos mediante Excel

Los antecedentes de frecuencias descriptivas de los grados de las dimensiones de liderazgo transformacional muestran un nivel Alto y es el predominante en las dimensiones 1 y 3, de esta forma la dimensión Democrático alcanza un 52%, mientras que la dimensión autoritaria tiene un 44%, y la dimensión laissez faire alcanza un 40%; reiterando la tendencia positiva en la variable.

Figura 3

Nivel de las dimensiones de Liderazgo Transformacional.

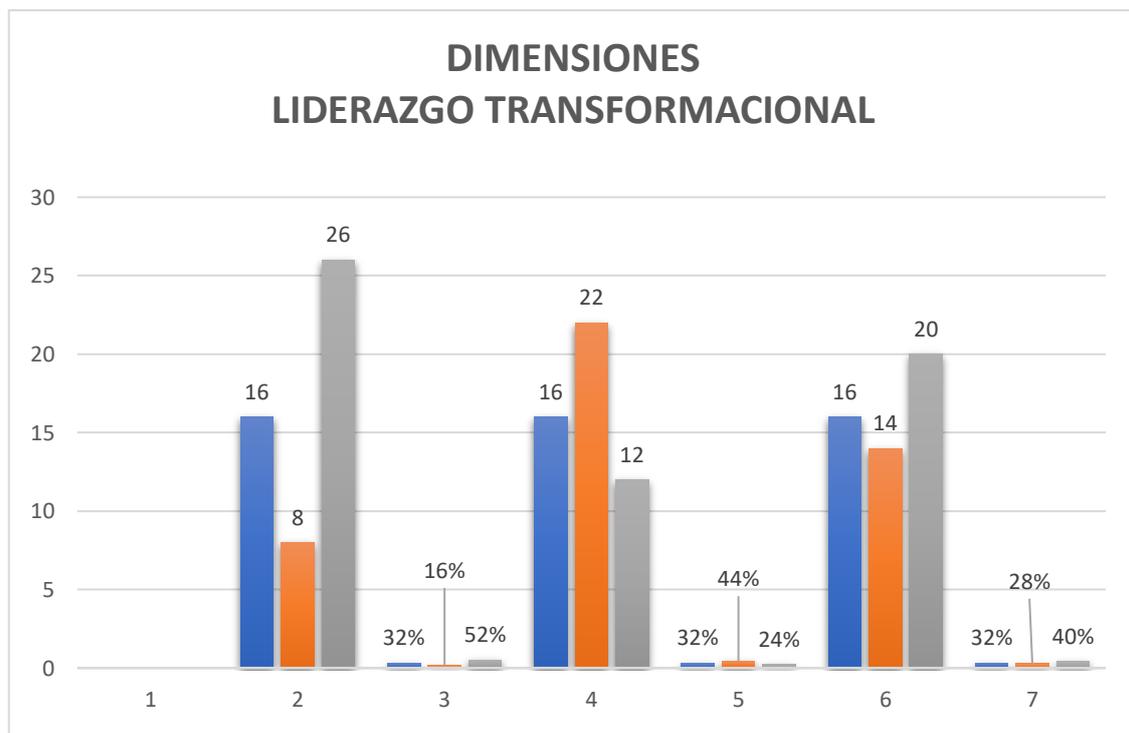


Tabla 6

Distribución de frecuencias del nivel de las dimensiones de autoestima

TABLA DE FRECUENCIA Y GRÁFICA										
NIVELES	D1		D2		D3		D4		D5	
	fi	%								
BAJO	19	38%	19	38%	5	10%	8	16%	14	28%
REGULAR	14	28%	27	54%	28	56%	31	62%	25	50%
ALTO	17	34%	4	8%	17	34%	11	22%	11	22%

Nota: Datos obtenidos mediante Excel

Las referencias de frecuencias descriptivas de los grados de las dimensiones de Autoestima muestran que en las dimensiones 1(física) alcanzan un 38% obteniendo un bajo nivel, mientras que la dimensión 2(ética) obtiene un 54% alcanzando un nivel regular, la dimensión 3(académica) obtiene un 56% alcanzando un nivel regular, la dimensión 4(emocional) obtiene un 62% alcanzando un nivel regular, y la dimensión 5(social) obtiene un 50% alcanzando un nivel regular, reiterando la tendencia positiva de la variable.

Figura 4

Nivel de las dimensiones de desarrollo de la autoestima.

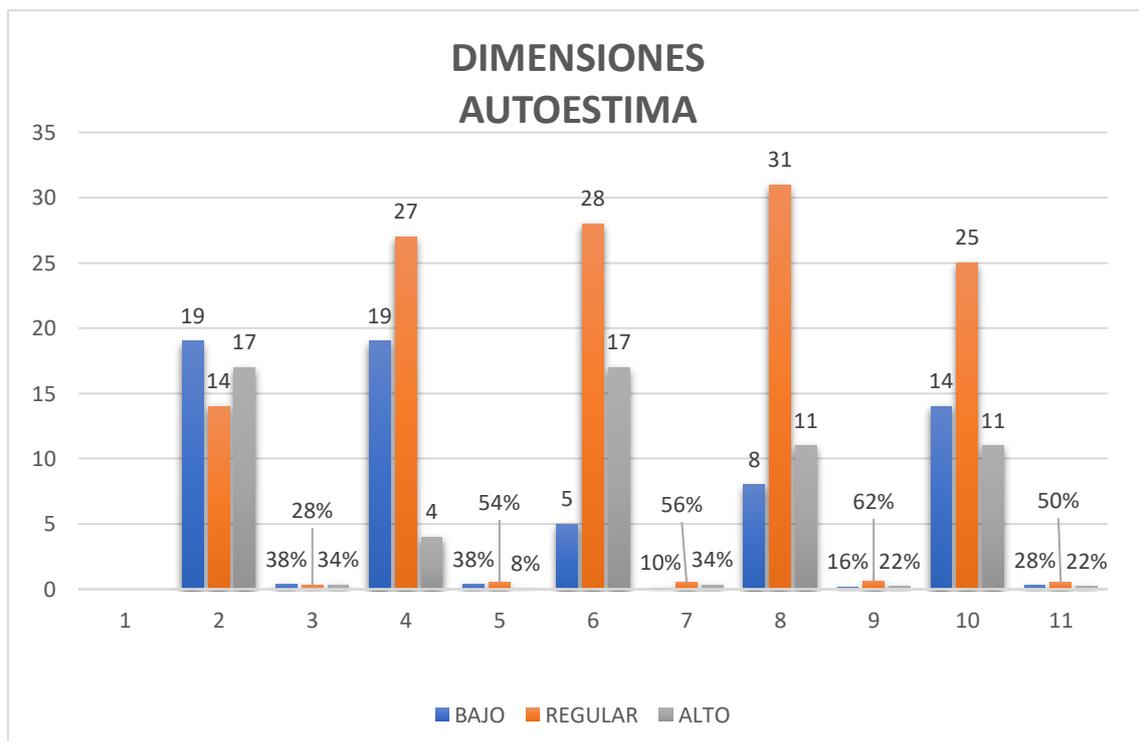


Tabla 7

Distribución de frecuencias del nivel de la variable Liderazgo Transformacional

TABLA DE FRECUENCIAS Y GRÁFICAS

NIVELES	TOTAL	
	fi	%
BAJO	17	34%
REGULAR	12	24%
ALTO	21	42%
TOTAL	50	100%

Nota: Datos obtenidos mediante Excel

Respecto al nivel de la variable Liderazgo Transformacional, se analiza que el 42% de los alumnos alcanzan un nivel alto, en tanto que el 34% está en el nivel bajo y el 24% en un nivel regular.

Figura 5

Nivel de la variable Liderazgo Transformacional.

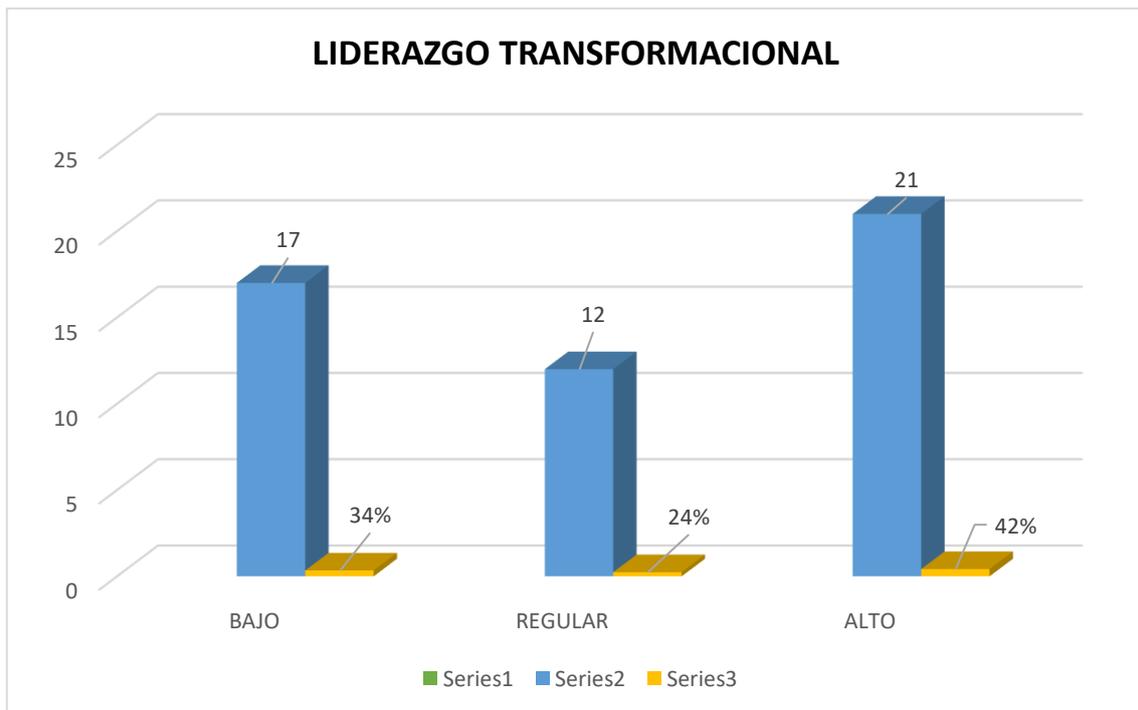


Tabla 8

Distribución de frecuencias del nivel de la variable desarrollo de la autoestima.

TABLA DE FRECUENCIA Y GRÁFICA

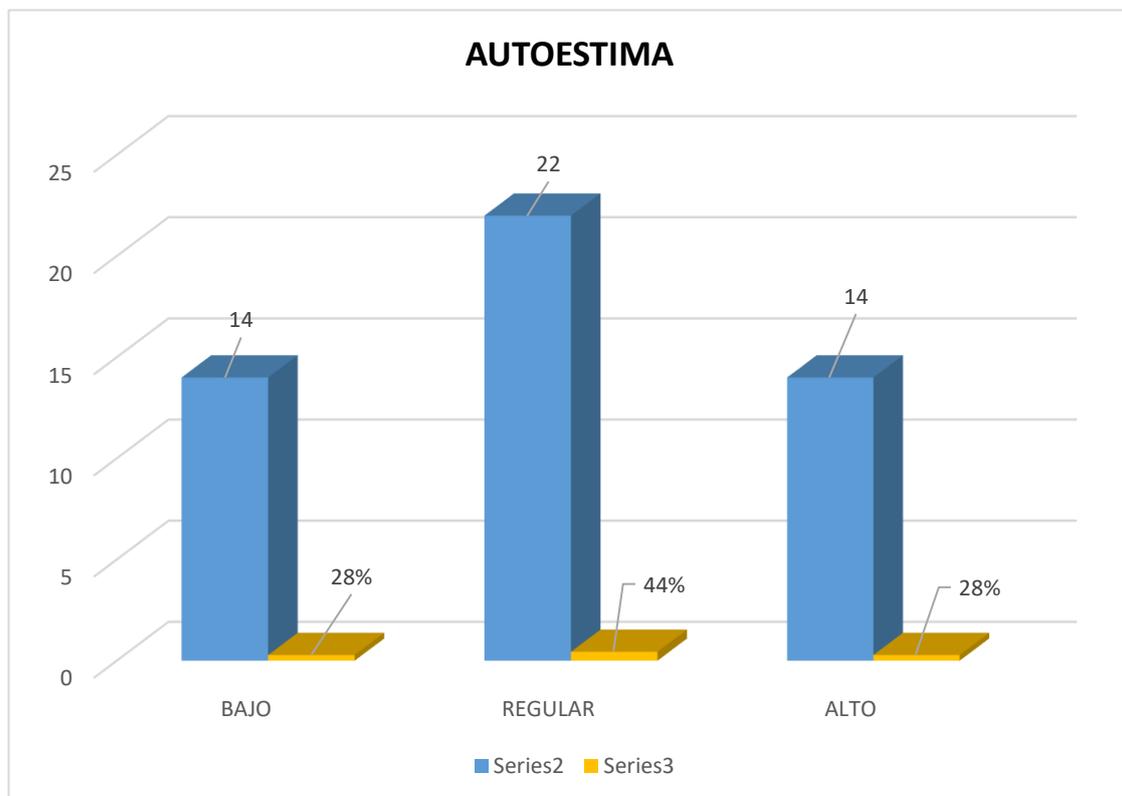
NIVELES	TOTAL	
	fi	%
BAJO	14	28%
REGULAR	22	44%
ALTO	14	28%
TOTAL	50	100%

Nota: Datos obtenidos mediante Excel

Respecto a los niveles de la variable Autoestima, se analiza que el 44% de los alumnos alcanzan el nivel regular, en tanto que el 28% expresa un nivel alto y el otro 28% expresa un nivel bajo.

Figura 6

Nivel de la variable desarrollo de la autoestima.



Prueba de normalidad.

Ho. Las referencias de la variable y dimensiones resultan de una distribución normal.

Ha. Las referencias de la variable y dimensiones no resultan de una distribución normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad.

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	.896	50	<.001
Autoestima	.963	50	.123

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, por tener una muestra de 50 estudiantes, para la variable liderazgo transformacional, se observa la significancia de <.001, siendo que la sig. p_valor es menor al nivel de significación estadística, ($p_valor < 0.05$ se rechaza la Ho) en tanto que los datos no presentan una distribución normal, se acepta la Ha, para la variable autoestima la significancia es de .123, aceptamos la Ho, y rechazamos la Ha, puesto que los datos siguen una distribución normal, el estudio de la prueba de hipótesis se determinarán con pruebas no paramétricas.

Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación entre el Liderazgo transformacional y la autoestima en los alumnos.

Ha: Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la autoestima en los estudiantes.

Nivel de significancia.

$Nc = 0.95$

$\alpha = 0.05$ (margen de error)

Tabla 10

Grado de correlación y nivel de significancia entre las variables de estudio.

		Correlaciones		
			Liderazgo Transformacional	Autoestima
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	.301*
		Sig. (bilateral)		0.033
		N	50	50
	Autoestima	Coeficiente de correlación	.301*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.033	
		N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados obtenidos en la tabla muestran los estadísticos al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.033, para ambas variables, en tanto rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alterna (Ha), por lo tanto, existe relación entre el liderazgo transformacional y la autoestima.

Figura 7

Grado de correlación y nivel de significancia del Liderazgo Transformacional.

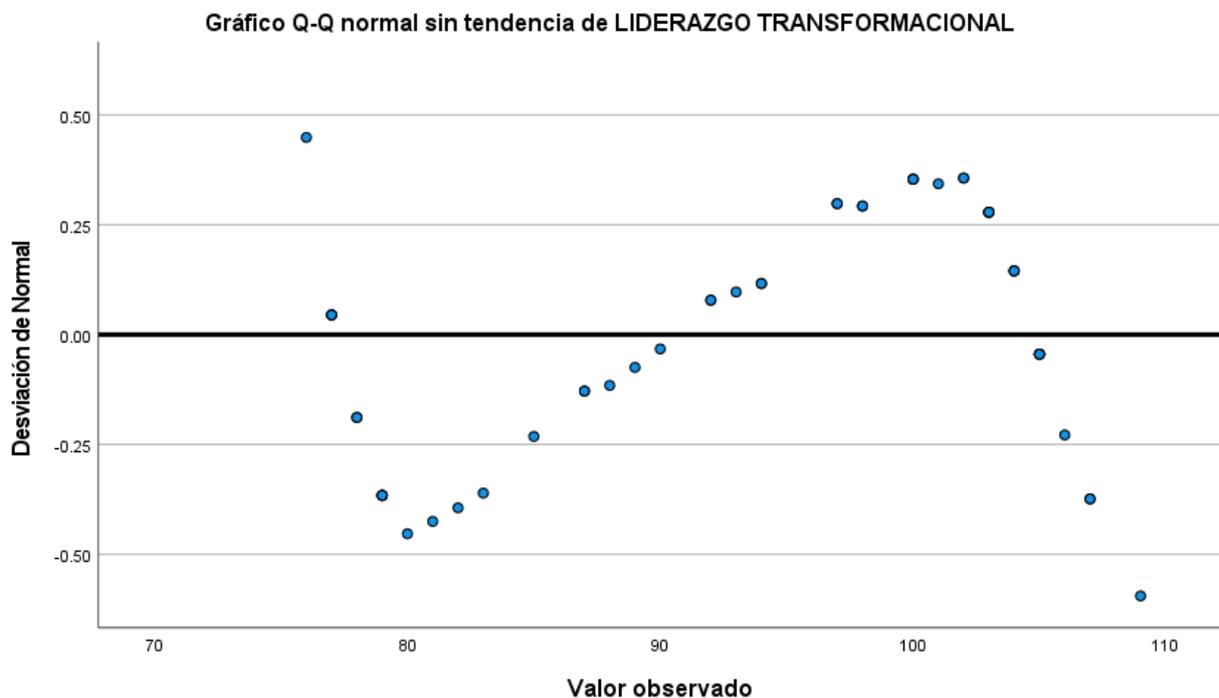
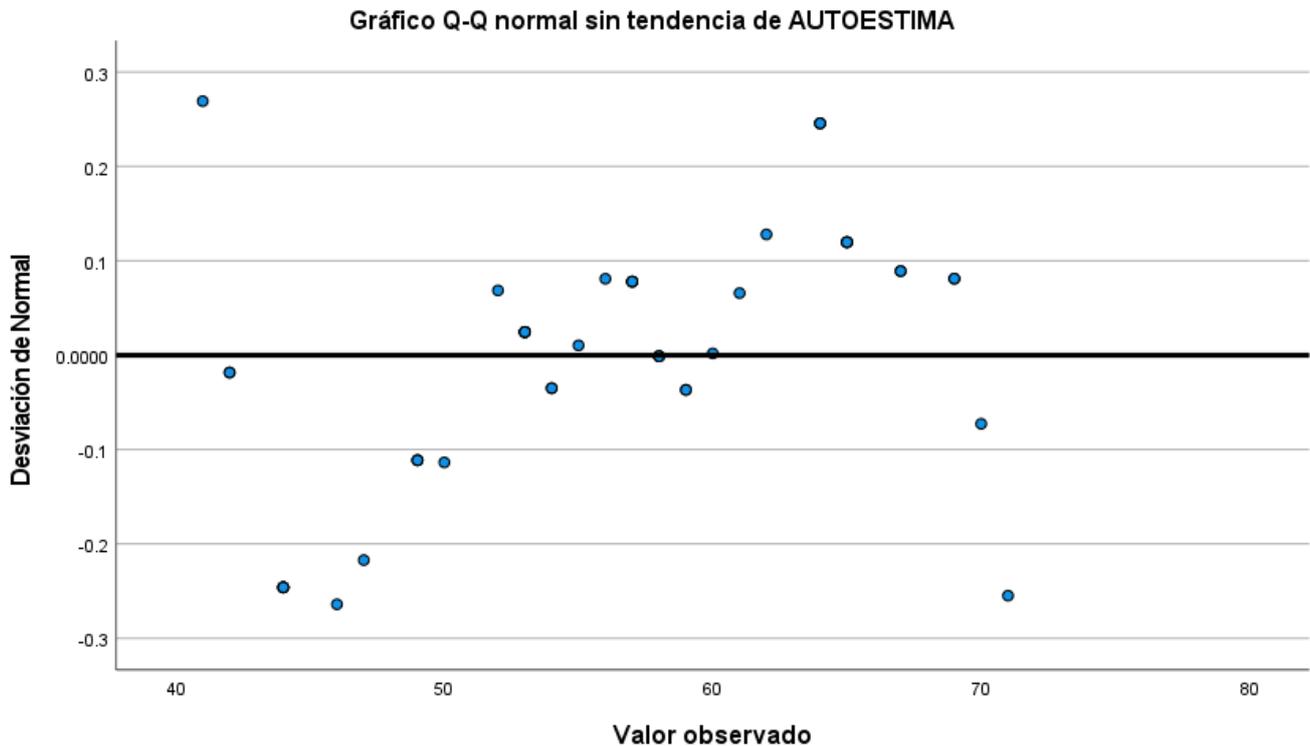


Figura 8

Grado de correlación y nivel de significancia del desarrollo de la autoestima.



Hipótesis específicas

H1: El liderazgo transformacional y el accionar democrático influyen positivamente para alcanzar la autoestima en los alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.

Tabla 11

Liderazgo transformacional y la dimensión democrático

TABLA DE FRECUENCIA DIMENSIÓN DEMOCRÁTICO

NIVELES	TOTAL	
	fi	%
BAJO	16	32%
REGULAR	08	16%
ALTO	26	52%
TOTAL	50	100%

Nota: Datos obtenidos mediante Excel

Respecto a los niveles de la Dimensión Democrático, se analiza que para los alumnos el 52% alcanzan el nivel alto, en tanto que el 16% manifiesta un nivel regular y el otro 32% manifiesta un nivel bajo. Se comprueba que la dimensión democrático influye positivamente en la autoestima de los alumnos de administración de una universidad de Cañete 2021.

H2: El liderazgo transformacional y el accionar autoritario influyen negativamente para el logro de la autoestima en estudiantes de Administración de una Universidad de Cañete 2021.

Tabla 12

Liderazgo transformacional y la dimensión autoritario

TABLA DE FRECUENCIA DIMENSIÓN AUTORITARIO

NIVELES	TOTAL	
	fi	%
BAJO	16	32%
REGULAR	22	44%
ALTO	12	24%
TOTAL	50	100%

Nota: Datos obtenidos mediante Excel

Respecto a los niveles de la Dimensión autoritario, se analiza que para los alumnos el 24% alcanzan el nivel alto, en tanto que el 44% manifiesta un nivel regular y el otro 32% manifiesta un nivel bajo. Se comprueba que la dimensión autoritario parcialmente no influye positivamente en la autoestima en los alumnos de administración de una universidad de Cañete 2021.

H3: El liderazgo transformacional y el laissez faire influye negativamente en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.

Tabla 13

Liderazgo transformacional y la dimensión laissez faire

TABLA DE FRECUENCIA DIMENSIÓN LAISSEZ FAIRE

NIVELES	TOTAL	
	fi	%
BAJO	16	32%
REGULAR	14	28%
ALTO	20	40%
TOTAL	50	100%

Nota: Datos obtenidos mediante Excel

Respecto a los niveles de la Dimensión Laissez faire, se analiza que para los alumnos el 40% alcanzan el nivel alto, en tanto que el 28% manifiesta un nivel regular y el otro 32% manifiesta un nivel bajo. Se comprueba que la dimensión Laissez faire es determinante y negativo en la autoestima en los alumnos. de administración de una universidad de Cañete 2021. Por lo tanto, se cumple con la Hipótesis.

V. DISCUSIÓN.

En cuanto a los resultados obtenidos mediante el objetivo general planteado, en definir la influencia del liderazgo transformacional y la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021, propone datos relevantes y hallazgos que aportan a una realidad problemática que se tiene donde hay jóvenes que se dedican al estudio en las instituciones universitarias donde, por desconocimiento, discriminación, hipocresía, mentiras, dominio de los ricos, conformismo, etc. Generan que dichos estudiantes no despierten para alcanzar ser líderes; es más, líderes transformacionales y precisamente esto se ve reflejado en el logro de su rendimiento académico con bajas calificaciones en las distintas evaluaciones; así también se ve reflejado en su autoestima, haciendo mención a Boggio y otros; (1973:160), donde manifiesta que hoy en día en el Perú se vive dentro de una discriminación racial, asimismo el enmascaramiento de la realidad, la hipocresía y el sadismo, la resignación, el fatalismo, las costumbres de los ricos, la represión, la mentira y la adulación, el miedo, la niñez amaestrada, la condena a la rebeldía". Por su parte, Tuercos (2000), en su estudio de investigación dice: el liderazgo es compartido, quiere decir que todo grupo necesariamente requiere una conducción (Liderazgo) que facilite la tarea y favorezca el alcance de los logros y de los propósitos pactados y definidos con la participación de todos los miembros preferentemente. También hace referencia al liderazgo en forma general, el cual se vincula porque, para poder llegar a trabajar mostrando un liderazgo transformacional se tuvo que ver otros tipos de liderazgo, los cuales estas apuntan todos a liderar los grupos de personas de distintas formas y al final en el presente trabajo se queda con el liderazgo transformacional ya que es lo más pertinente y adecuado desde mi punto de vista para alcanzar el logro de la autoestima en los alumnos universitarios.

Los productos estadísticos que se obtuvieron al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman, es de 0.033, para ambas variables, por lo tanto, existe relación entre el liderazgo transformacional y la autoestima. Así también menciona Bazo, (2019) en su Tesis refiere: existe vínculo entre el liderazgo que ejercen los profesores y el progreso de la estima propia para con los estudiantes de la casa de estudios. Así mismo, existe un

vínculo significativo del liderazgo de un profesor transformacional y el progreso de la estima propia de los estudiantes de la casa de estudios.

Por otro lado, Luperdi, (2018) en su Tesis concluye: en cuanto a su objetivo general, que existe un vínculo significativo respecto del liderazgo transformacional y el proceso pedagógico obteniendo una conexión alta. En cuanto a la primera conjetura específica llegó a determinar que existe un vínculo significativo eficiente de la característica del liderazgo transformacional y la capacidad de planificación respecto al proceso pedagógico de los profesores. En cuanto a su segunda conjetura específica, determinó el vínculo significativo eficiente de la característica del liderazgo transformacional y la capacidad de la realización de habilidades en profesores, obteniendo como resultado una conexión alta. Por último, en cuanto a su tercera conjetura específica, se determina el vínculo significativo eficiente de la variable, liderazgo transformacional y la capacidad de evaluación de lo aprendido obteniendo como resultado una conexión alta.

Por otro lado, el tipo de liderazgo que a impartir en las universidades es el liderazgo transformacional, por lo que coincidimos con Bernal (2001), donde hace referencia que el liderazgo transformacional, universidad de Zaragoza, España, señala que el liderazgo transformacional es pertinente para utilizar en las universidades, por las circunstancias y el contexto actual. Tal es así, una de las propuestas para lograr la mejora las universidades deben ser que los directores entre sus responsabilidades está el animar, entusiasmar, trabajar la satisfacción del docente, y no solamente las cosas se realicen y la institución funcione lo mejor posible, se debe trabajar el aspecto afectivo, emocional, no perdiendo de vista la idea de cambio y de innovación. Coincidimos con que uno de los tipos de liderazgo que se debe tener presente en los alumnos, jóvenes y más docentes y directores es el liderazgo transformacional.

Así, conforme a los resultados obtenidos de correlaciones realizados con las diferentes dimensiones de las variables se obtuvo los siguientes resultados: dichos resultados muestran en base a la estadística de Rho Spearman, un 0.033, para ambas variables, en tanto se define que hay un vínculo entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de la autoestima. Por lo tanto podemos concluir que las variables del presente estudio son importantes dentro de la institución universitaria, que los profesores deben buscar hacer líderes dentro de las aulas,

en la comunidad y en la sociedad, también es importante que tenga una autoestima alta como persona y profesional, de lo contrario va a perjudicar a otras personas que están en su entorno, nosotros sabemos que los profesores de la facultad aun necesitan ser motivados por diversos motivos, ayudados para que así puedan lograr a desarrollar estas dos variables, por la misma naturaleza del lugar y del mismo profesor podemos desarrollar habilidades de personalidad, y se ven de cierta forma afectados por diferentes problemas que dañan su autoestima y su liderazgo.

Respecto a los grados de nivel de la variable Liderazgo Transformacional, se analiza que el 42% de los alumnos alcanza un nivel alto, en tanto que el 34% está en un bajo nivel y el 24% en un nivel regular, y en cuanto a los niveles de la variable desarrollo de la autoestima, se analiza que el 44% de los alumnos alcanzan un nivel regular, mientras que el 28% está en un alto nivel y el otro 28% en un bajo nivel. Cabe mencionar que el demostrar liderazgo frente a las estudiantes influye positivamente en el logro de sus competencias, así también en la toma de decisiones, resolución de situaciones problemáticas mejorando la comunicación, la interacción y el aprendizaje.

En cuanto a las teorías de la variable Liderazgo transformacional, de acuerdo con Bass y Avolio (1990), los líderes transformacionales obtienen estos logros de la siguiente manera: son carismáticos para con sus seguidores y son una motivación de inspiración para ellos; tratan individualmente para lograr satisfacer las necesidades de cada uno de sus subalternos; y pueden estimular intelectualmente a sus seguidores.

Para Torres (2006) sostiene que: El propósito de un líder es lograr ciertos cambios de diferentes aspectos, ya sea en lo social, cultural, económico, político y tecnológico. Elevar el interés, motivar a los seguidores, podría decirse que es una obligación del líder transformacional, así como lograr una autoconciencia, como también la aceptación de una organización en el trabajo de equipo.

Un líder transformacional es aquella que relaciona una visión futurista y que puede interiorizar a sus seguidores para el lograr dicho objetivo, además presta una dedicación personalizada a cada integrante de su grupo, identifica la necesidad y apuesta por el cambio creando conciencia en ellos, haciendo que asuman compromisos de dicho proceso y al final transformar a los integrantes y por ende a la organización.

Respecto a los niveles de la Dimensión Democrático, se analiza que para los alumnos el 52% alcanzan un nivel alto, en tanto que el 16% manifiesta un nivel regular y el otro 32% manifiesta un nivel bajo. Se comprueba que la dimensión democrático influye positivamente en la autoestima en los alumnos de administración de una universidad de Cañete 2021.

De acuerdo a Fierro (2017) El liderazgo democrático, es conocido también como participativo, ya que es un estilo de liderazgo que acepta crear mayor compromiso con el grupo social pues está centrado en los subalternos involucrándolos en las decisiones que se optan, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para liderar y corregir errores. Se procedió a realizar una búsqueda bibliográfica de investigaciones en las bases de datos sobre el concepto y características del liderazgo y liderazgo democrático. A partir del estudio de diferentes puntos de vista que están enfocados a la materia en estudio, se concluye que el liderazgo democrático principalmente facilita la integración, también fomenta el trabajo en equipo, así mismo, permite la participación activa de los sujetos en la toma de decisiones mediante el dialogo y por tanto aumenta la satisfacción en el trabajo, así, como el desarrollo profesional y mejora la calidad de las decisiones para lograr los propósitos propuestos. Por lo tanto, se determina que, a mayor influencia respecto de un liderazgo democrático, obviamente será mayor la autoestima en los estudiantes universitarios.

En cuanto a los niveles de la Dimensión autoritario, se analiza que para los alumnos el 24% alcanzan el nivel alto, en tanto que el 44% manifiesta un nivel regular y el otro 32% manifiesta un nivel bajo. Se comprueba que la dimensión autoritario parcialmente, no influye positivamente en la autoestima en los alumnos de administración de una universidad de Cañete 2021. sostiene Adorno, (1950) valoró la personalidad autoritaria como la característica de tener un superego estricto que domina a su vez, un ego más frágil insuficiente de enfrentar a sus vigorosos impulsos. Estas pugnas intrapsíquicas terminan provocando inseguridades en la persona, lo que al final conlleva al superyó, a ceñirse a las normas impuestas desde el exterior, y a la docilidad a las autoridades que implantan estas normas. Frente a estas inseguridades la persona desarrolla mecanismos de amparo del ego que se contemplan en la persona, cuando esta evita la auto-referencia de la ansiedad obteniendo un

impulso del ello, es decir, lanzando estos mecanismos sobre los colectivos "inferiores" de la cultura dada (proyectividad), mediante una intolerancia referida en creencias tradicionalista (el poder altamente evaluativo y duro) y resistente (estereotipadas). Además, la persona crea una visión falsa de la humanidad y crea una dependencia de la fuerza y la resistencia que es el producto de la intranquilidad producida por errores observados en las normas tradicionales de la sociedad (la destructividad y el cinismo). Por lo tanto, a menor influencia respecto de un liderazgo autoritario, mayor es la autoestima en el alumno universitario.

Respecto a los niveles de la Dimensión Laissez faire, se analiza que para los alumnos el 40% alcanzan el nivel alto, en tanto que el 28% manifiesta un nivel regular y el otro 32% manifiesta un nivel bajo. Se comprueba que la dimensión Laissez faire es determinante y negativo en la autoestima en los alumnos de administración de una universidad de Cañete 2021. refiere Canals (2020), El liderazgo de laissez faire acepta a quien actúa, desatiende el día a día y reúne sus energías en la pericia a largo plazo. Además, motiva a sus colaboradores y hace surgir creatividad, pero presenta inseguridades. La forma de liderazgo laissez-faire es un modelo más liberal, siendo su primordial propósito el de crear un conjunto que trabaje de forma libre sin que el líder pueda participar seguidamente. El líder opta un rol pasivo pues, aunque define los propósitos y posibilita los recursos, los trabajadores cuentan con una gran libertad y poder de decisión. Sin embargo, el estilo autocrático, en el que el líder verifica cada pormenor, así como las decisiones, el líder laissez faire se caracteriza por otorgar total libertad a sus subalternos. No participa directamente en las labores tampoco lo supervisa seguido. Solo ofrece soporte cuando los trabajadores lo solicitan, suele aceptar un papel neutral, a diferencia de los líderes democráticos, que comprometen al grupo en la toma de decisiones y admiten un rol de maestro. El líder laissez faire, al contrario, muestra libertad operativa al equipo y admite que realicen sus propias decisiones importantes, cediéndole gran parte del poder.

Respecto a los niveles de la variable Autoestima, se analiza que el 44% de los alumnos alcanzan el nivel regular, en tanto que el 28% expresa un nivel alto y el otro 28% expresa un nivel bajo. Por su parte, Domini (2001) refiere la importancia de la autoestima como un aspecto fundamental que necesita la persona para alcanzar su felicidad. Además de las características que presenta,

como el de la aceptación, la autoestima es un referente para la protección de la salud mental, cumpliendo un rol preventivo que afecten el desarrollo normal de la persona.

Asimismo, Blanchard (2007) manifiesta que la importancia respecto de la autoestima es el primer paso para desarrollarse en sí mismo. Encontrar la satisfacción enseñará a los demás a encontrarlos, así como confiar en uno mismo otras personas también lo harán, el valorarse así mismo es una actitud fundamental para la salud mental. La influencia del nivel de autoestima que posee la persona genera diferentes resultados en la vida ya sea en aspectos de responsabilidad, aprendizajes, proyectos, desarrollo personal que demostraran de forma clara de cómo entiende y enfrenta la vida para alcanzar sus objetivos. Por lo tanto, el estudio concluye que la variable liderazgo transformacional influye positivamente en los alumnos de administración de una universidad de cañete 2021.

Referente a la validez, se aplicaron dos cuestionarios para medir la variable de liderazgo transformacional y la variable desarrollo de la autoestima, se realizó la prueba mediante el coeficiente Alpha de Cronbach aplicado a los ítems del instrumento, se calculó a través del software SPSS y su resultado es de 0,911, por lo tanto, tiene una confiabilidad aceptable, porque se encuentra en el rango mayor a 0.70. ya que la coherencia interna del instrumento utilizado es aceptable y procedió su aplicación, obteniendo como resultado un vínculo positivo entre las variables de liderazgo transformacional y el desarrollo de la autoestima, por lo que podemos concluir que ambas variables revisten una importancia en el desarrollo de las actividades pedagógicas, donde el docente tiene como misión lograr formar líderes en el aula así como en la sociedad, así mismo resaltar la importancia en el desarrollo de la autoestima como persona y profesionales, por lo que es una tarea a nivel institucional para lograr la mejora en los estudiantes. Este aspecto no solo trata de dar una visión del accionar de las universidades, así como la del docente, sino también se pone en práctica la influencia que emane el docente con sus alumnos en cuanto al liderazgo que presenta. “Se necesita desarrollar métodos y estrategias que identifiquen la conducta del docente universitario y fijar aquellos patrones de comportamiento que generan efectividad en sus alumnos, y en contextos diversos donde actúe”. (Fuentes, 2007). Jauregui (2003) resalta la importancia del rol que desempeña

un líder educativo en construir y mantener un ambiente agradable para la convivencia escolar dentro de las aulas y la función que realiza como mediador. La atención del líder es constante y responsable, una formación permanente de los educadores con una visión de acción efectiva, donde desarrollen temas de reflexión con respecto a la función del líder, resaltando las acciones formativas en los estudiantes. Díaz (2010) manifiesta que la autoestima es la necesidad o la falta de consideración y creencia en uno mismo. La autoestima es la aspiración de todas las personas de ser valorado y aceptado por los demás. Alcanzar una autoestima hace que nos volvamos más seguras y confiadas de sí misma, ya que no poder alcanzar un reconocimiento de los logros obtenidos, nos hará sentir como una persona fracasada.

Por otro lado, Cifuentes en su investigación “Desarrollo y Perfeccionamiento del liderazgo en la práctica Docente”. (Cifuentes, 2016) cuyo aporte de la investigación fue: Frente a la atención personalizada, se puede manifestar que el catedrático líder emplea este factor como principio para incurrir en las praxis de sus pares. Asimismo, Bazo determinó en su investigación el vínculo significativo que existe entre el liderazgo que ejercen los profesores y el progreso de la estima propia para con los estudiantes de la casa de estudios. Así mismo, existe un vínculo significativo del liderazgo de un profesor transformacional y el progreso de la estima propia de los estudiantes universitarios. También concluyó que, el vínculo significativo respecto del liderazgo del profesor transaccional y el progreso de la estima propia de los estudiantes de la casa de estudios.

Asimismo, esta investigación serviría como fundamento para otras investigaciones de conocer nuevas variables que influyan en cómo alcanzar la autoestima y por ende el rendimiento profesional y personal de los estudiantes, fomenten la creación de talleres para el desarrollo de las habilidades en cuanto a la autoestima, manejo de emociones y puedan lograr una formación integral, así como el desarrollo de sus competencias.

VI. CONCLUSIONES.

Primera. – En cuanto al objetivo general se definió que la variable de liderazgo transformacional y la autoestima tienen una influencia positiva y significativamente con el coeficiente de correlación Rho Spearman 1.000 y el nivel de significancia de 0.033 menor al nivel de 0.05 dado que los resultados demuestran las particularidades del liderazgo transformacional se encuentra en linealidad con las acciones organizadas para el desarrollo de la autoestima en los alumnos de una universidad de Cañete, por lo que se cumple con la hipótesis general.

Segunda. – Se identificó en los grados de la variable Liderazgo Transformacional, el 42% de los estudiantes alcanzaron un nivel alto, mientras que el 34% está en un nivel bajo y el 24% en un nivel regular.

Tercera. - Respecto a los niveles de la variable desarrollo de la autoestima, se identificó que el 44% de los alumnos alcanzaron regularmente el nivel, mientras que el 28% está en un nivel alto y el otro 28% en un nivel bajo.

Cuarta. – Para los objetivos específicos, las referencias de frecuencias descriptivas de los niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional mostraron que el predominante fue el nivel alto en las dimensiones 1 (democrático) y 3 (Laissez faire), de esta forma la dimensión Democrático alcanzó un 52%, mientras que la dimensión autoritario tuvo un 44%, y la dimensión laissez faire alcanzó un 40%; reiterando la tendencia positiva en la variable, por lo que se cumple con la hipótesis específica de forma parcial.

Quinta. - Para los objetivos específicos, las referencias de frecuencias descriptivas de los niveles de las dimensiones de desarrollo de la autoestima mostraron que en las dimensiones 1(física) alcanzó un 38% obteniendo un bajo nivel, mientras que la dimensión 2(ética) obtuvo un 54% alcanzando un nivel regular, la dimensión 3(académica) obtuvo un 56% alcanzando un nivel regular, la dimensión 4(emocional) obtuvo un 62% alcanzando un nivel regular, y la dimensión 5(social) obtuvo un 50% alcanzando un nivel regular, reiterando la tendencia positiva de la variable, por lo que se cumple con la hipótesis específica de forma parcial.

VII. RECOMENDACIONES

1.- Recomendar a las autoridades de la universidad a fomentar la realización de equipos de trabajos para el desarrollo de nuevas estrategias, así como de habilidades que permitan formar nuevos líderes que ayuden a desarrollar la autoestima en los estudiantes.

2.- Recomendar a los estudiantes a integrarse y participar en los talleres de motivación, con el fin de mejorar y superar su estado emocional, identificando sus debilidades, encontrando estrategias que ayuden a relacionarse positivamente y mejoren el desarrollo de las competencias programadas en las actividades pedagógicas.

3.- Recomendar a los profesores y directivos de la universidad observada, fomentar y promover charlas, talleres de motivación y tutorías, ya que estas acciones permitirán que el docente conozca respecto del estado emocional del alumno y pueda orientar hacia un aprendizaje significativo, y sobre todo que tomen conciencia del estudio que realizan.

4.- Recomendar a las autoridades de la universidad, realizar programas basados en hábitos de estudio, donde el estudiante pueda encontrar alternativas de involucrarse en la organización del tiempo y pueda realizar actividades académicas que ayuden en su estado emocional.

5.- Recomendar a los nuevos investigadores de este tema, buscar nuevas variables de estudio y se sugiere trabajar en el mismo campo de acción ya que es muy importante que puedan medir el desempeño de ambas variables, ya que la influencia en el estado anímico del estudiante suele ser muy significativo.

REFERENCIAS

- Bernal, A. &. (2015). Liderazgo del profesor. En B. M.-I. Sara., *Liderazgo del profesor* (págs. 55 - 70). Madrid: Revista Iberoamericana.
- Bolkan, &. G. (2009). Liderazo transformacional en el aula. En S. B. Goodboy, *Liderazo transformacional en el aula*.
- Cifuentes, 2. (2016). *Autoimagen e inteligencia emocional*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Fuentes, 2. (2007). Las competencias academicas, desde la perspectiva interconductual. En F. N. Teresa, *Las competencias academicas, desde la perspectiva interconductual* (págs. 51 - 58). Colombia: Acta Colombiana de Psicología.
- Ganga, V. P. (2016). *Ganga Contreras, Francisco; Villegas Villegas, Francisco; Pedraja Rejas, Lilitiana*; Venezuela: Revista científica de america latina.
- Gorrochotegui, 2. (2005). Compromisos de la docencia universitaria. En G. M. Antonio, *Compromisos de la docencia universitaria*. Colombia.
- Leithwood, 1. (1994). Liderazgo para la reestructuracion de escuelas. En K. Leithwood, *Liderazgo para la reestructuracion de escuelas* (págs. 31 - 60). Toronto.
- Moraga, 2. (2015). Las competencias relacionadas del docente. En M. R. Macarena, *Las competencias relacionadas del docente*. Chile: Universidad de Chile.
- Zabalza, 2. (2014). La enseñanza universitaria. En Z. B. Ángel, *La enseñanza universitaria*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D.J., Sanford, R. N. (1950). *The Authoritarian Personality*. Norton: NY.
- Aranzadi, B. (2002), *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana. 07 (02).
- Agustín, G. (2014) *Liderazgo docente y disciplina en el aula* (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Atencio de Pérez, L. y Arrieta de Meza, B. (2005). *El liderazgo y la toma de decisiones en las organizaciones de educación superior*. Omnia

- Baars, J. & Scheepers, P. (1993). "Theoretical and methodological foundations of the authoritarian personality". *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 29, pp. 345-353
- Bass, B. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York, Free Press. 09 (01).
- Bennetts, M. (2007) El liderazgo transformacional y la evaluación de programas académicos universitarios en México. *Educar*, 40, 163-189.
- Berggren, A.; Burgos, D.; Fontana, J.; Hinkelman, D. y Hung, V. (2005). Practical and pedagogical issues for teacher adoption of IMS learning design standards in Moodle LMS. *Journal of Interactive Media in Education*, Vol. 2, pp. 1-24
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Colombia. *Edit. Norma*. 10(02).
- Bloch, P. (1991). El manager fortalecido. Pautas para desarrollar una conducta autónoma en la empresa. *Buenos Aires, Paidós*. 12(05)
- Brebner, John Bartlet (1948). «Laissez Faire and State Intervention in Nineteenth-Century Britain». *Journal of Economic History* 8: 59-73.
- Burns, J. (1978). *Leadership*, New York, *Harper and Row*. 10 (02)
- Casanova, M. (2012) El diseño curricular como factor de calidad educativa. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(4), 6-20.
- Campoy, D. (2006). *Gestión Emprendedora*. España. *Edit. Ideas propias*. 25 (03)
- Cerdá, L. y Curátolo, M. (2009) La evaluación del desempeño en el ámbito de la educación superior: una aplicación en la Universidad Privada española. VI Simposium Iberoamericano en Educación, Cibernética e Informática, Orlando.
- Cortés, H. (2012). Caracterización del liderazgo transformacional de los docentes vinculados a las IES de Antioquia. Universidad Nacional de Colombia.
- Chávez, A. (2003). *Supervisión*. México D.F. Editorial Thomson.
- Delgado, M. (2000). *El Liderazgo Educativo en los Centros Docentes*. Madrid: La Muralla, S.A.

- Donini, A. (2001), Liderazgo, autoridad y carisma: una lectura crítica de los tipos de dominación de Weber, Estudios de la Academia de Ciencias de Buenos Aires, *Cuadernos Weberianos*, 10 (09).
- Fishman, D. (2005). El líder transformador. *Prisa: Lima*.12(01).
- Fisher, Irving (enero de 1907). «Why has the Doctrine of Laissez Faire been Abandoned?». *Science* 25 (627): 18-27. PMID 17739703.
doi:10.1126/science.25.627.18.
- Gardner, H. (1995). *Leading Minds: An Anatomy of Leadership*. Basic Books.
- Giraldo, M. (2006). *Innovar en el seno de la institución escolar*. Barcelona, España: Editorial Graó.
- Gómez, L. (2001). *El Clima Institucional y El Liderazgo en la Gestión Educativa*. Quito, Ecuador: Editorial La Luz
- González, O. y González, L. (2014) Impacto del estilo de liderazgo del docente universitario en el rendimiento académico del estudiante. *Multiciencias*, vol. 14, núm. 4, octubre-diciembre, 2014, pp. 401-409.
- Guarín, L. (2014) Liderazgo transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Colombia - Sede Medellín.
- Gutiérrez, M. (2003). El Liderazgo transformacional en el docente universitario. *Revista Virtual*. Vol. 1. N° 1.
- Guzmán, J.; Riojas, L. y Vásquez, J. (2016) Estilos de liderazgo en docentes universitarios: estudio exploratorio desde la perspectiva de los propios docentes. *INVURNUS*, Vol. 11 Edición Especial No. 1 (Junio 2016): 9-14
- Jáuregui, R. (2003). *Evaluando, evaluando: ¿qué piensa y qué hace el docente en el aula?* Arequipa, Perú: Editorial The New Day
- Jost, JT., Glaser, J., Kruglanski, AW., and Sulloway, FJ. (2003). Political conservatism as motivated social cognition. *Psychological Bulletin*, 129. pp 339-375.
- Kreml, William P. (1977). *The anti-authoritarian personality*. Oxford; New York: Pergamon Press. ISBN 978-0080210636.
- Lusthaus, B; Adrien, B; Anderson, A; Garden, P; & Montalván, D.(2002). *Fundamentos de administración*, México: Editorial Pearson Prentice-Hall.
- Melenje, A. (2016) Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una escuela de formación de la policía nacional de

- Colombia. (Tesis de maestría) Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. México.
- Mosley, R; Megginson, B; & Pietri, A. (2005). *Valores humanos y desarrollo personal*. Madrid, España: Editorial DIA.
- Piaget, B. (1985). Liderazgo Transformacional y Liderazgo transaccional. Estados Unidos: Editorial: The Day
- Quintero, J. (2007) Leadership dynamics: A practical guide to effective relationships. *Free Press: New York*. 10(08).
- Robbins, B; & Decenzo, J. (2002). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15 (3), 355 – 371.
- Rosenberg, B. (1979) Comportamiento humano en el trabajo *MC Graw Hill*, 13 (01).
- Taussig, Frank W. (1904). «The Present Position of the Doctrine of Free Trade». *Publications of the American Economic Association* 6 (1): 29-65.
- Taylor, S. (1998). The social being in social psychology. In *The handbook of social psychology*, 4th, ed. (Eds. Gilbert, D.T., Fiske, S., and Lindzey, G). pp. 58-95.
- Flores, N. (2006) Liderazgo. *The time*. Recuperado el 3 de mayo de 2006 de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/elliderazg.htm>
- Hernández, A.; Fernández, P; Baptista, R. (2006). Metodología de la Investigación. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Murrey, A. (2010). Definición de muestra. Recuperado de: <http://www.estebansaporiti.com.ar/spiegel.pdf>
- Valdés, H. (2009) Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Segunda Edición. Lima, Perú: Tarea Asociación Gráfica Educativa
- Ventura, A. (2012). Estudio de salud mental en dos cohortes de niños escolares de Santiago occidente: II: Factores de riesgo familiares y escolares. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 40(4), 347-360. doi:10.4067/S0717-92272002000400007

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿Cuál es la influencia entre el liderazgo transformacional en la autoestima en alumnos de administración de una Universidad de Cañete, 2021?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></p> <p>PE1 ¿Cuál es la influencia entre el liderazgo transformacional y el accionar democrático en la autoestima en alumnos de una Universidad de Cañete 2021?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la influencia entre el liderazgo transformacional y el accionar autoritario en la autoestima en alumnos de un Universidad de Cañete 2021?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la influencia entre el liderazgo transformacional y el laissez faire en la autoestima en alumnos de un Universidad de Cañete 2021?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar la influencia entre el liderazgo transformacional en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>OE1 Determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el accionar democrático en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.</p> <p>OE2 Determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el accionar autoritario en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.</p> <p>OE3 Determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el Laissez faire en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>El liderazgo transformacional influye positivamente en la autoestima de los estudiantes de Administración de una Universidad de Cañete 2021</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u></p> <p>HE1 El liderazgo transformacional y el accionar democrático influyen positivamente para el logro de la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.</p> <p>HE2 El liderazgo transformacional y el accionar autoritario influye negativamente para el logro de la autoestima en estudiantes de Administración de una Universidad de Cañete 2021.</p> <p>HE3 El liderazgo transformacional y el laissez faire influye negativamente en la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.</p>	<p><u>VARIABLES INDEPENDIENTES:</u> Liderazgo transformacional <u>Dimensión</u> Democrático Autoritario Laissez Faire <u>Indicadores</u> Carisma Inspiración Estimulación Intelectual Recompensa contingente Dirección por excepción Ausencia de otro tipo de liderazgo</p> <p><u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u> Autoestima <u>Dimensión</u> Física Ética Académica Emocional Social <u>Indicadores</u> 1. Se siente satisfecho con su cuerpo. 2. Cambiaría parte de su cuerpo. 1. Olvida lo aprendido. 2. Se siente torpe para los estudios 1. Tiene muchas cualidades. 2. Es listo. 3. Puede resolver muchos retos. 1. Autocrítica. 2. Siente nervios ante los exámenes. 1. Los profesores le llaman la atención sin razón. 2. Buena relación con los amigos. 3. Buena relación con los padres.</p>	<p><u>MÉTODO</u> Descriptivo correlacional</p> <p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u> -Cuantitativa -Básica -Prospectivo</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> OX M --> OY </pre> </div> <p><u>POBLACIÓN</u> 1880 alumnos 69 docentes</p> <p><u>MUESTRA</u> 50 alumnos</p> <p><u>INSTRUMENTOS</u> -Lista de cotejo -Cuestionario</p>

Anexo 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Liderazgo Transformacional.	<p>Es el curso mediante el cual los líderes elaboran transformaciones radicales en sus adeptos, tanto en el aspecto de actuar como en la forma que tienen que concebir las cosas. (Burns, 1978) citado por Medina</p>	<p>Esta variable ha sido operacionalizada mediante tres dimensiones: Carisma, autoritarismo y laissez faire, con la finalidad de determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y la autoestima en los estudiantes de administración de una universidad de cañete, 2021, se tuvo que elegir por una alternativa conforme al criterio de apreciación, el cual ha sido acondicionada a la realidad del contexto y presentó las siguientes dimensiones: carisma, autoritario y laissez faire, con sus indicadores correspondientes. Para su medición se aplicó un cuestionario de 25 preguntas</p>	<p>Democrático</p> <p>Autoritario</p> <p>Laissez Faire</p>	<p>Carisma</p> <p>Inspiración</p> <p>Estimulación Intelectual</p> <p>Recompensa contingente</p> <p>Dirección por excepción</p> <p>Ausencia de otro tipo de liderazgo</p>	<p>Nominal - Cuestionario</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>
Variable 2: Autoestima	<p>La autoestima es el grado de afecto hacia sí mismo, los cuales están definidos por el área que va de la capacidad actual a las potenciales supuestas (William James 1963). Entonces, la autoestima es una parte fundamental muy importante para que la persona pueda alcanzar su plenitud y autorrealización ya que es la plena manifestación de sí mismo.</p>	<p>Es una madurez personal de muestra de dignidad que se manifiesta en la forma de pensar, amar, estudiar, socializarse, trabajar y comportarse. Esta variable ha sido operacionalizada con cinco dimensiones: Física, ética, académica, emocional y social, con sus respectivos indicadores y para su medición se aplicó un cuestionario de 20 preguntas.</p>	<p>Física</p> <p>Ética</p> <p>Académica</p> <p>Emocional</p> <p>Social</p>	<p>1. Se siente satisfecho con su cuerpo. 2. Cambiaría parte de su cuerpo.</p> <p>1. Olvida lo aprendido. 2. Se siente torpe para los estudios</p> <p>1. Tiene muchas cualidades. 2. Es listo. 3. Puede resolver muchos retos.</p> <p>1. Autocritica. 2. Siente nervios ante los exámenes.</p> <p>1. Los profesores le llaman la atención sin razón. 2. Buena relación con los amigos. 3. Buena relación con los padres.</p>	<p>Nominal - Cuestionario</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>

Anexo 3

Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimados estudiantes.

Reciban un cordial saludo de mi parte, el presente cuestionario que les presento es para la recopilación de información respecto del liderazgo transformacional que realiza el docente en su labor educativa, toda información obtenida será reservada y anónima, por lo que agradezco de antemano su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems, se recomienda usen las siguientes escalas de calificación para sus respuestas marcando las siguientes categorías con una X.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ejemplo:

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
01	Es un buen amigo		X			

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
Dimensión 1: Democrático						
1	Es un buen amigo					
2	Sientes que es el mejor docente					
3	Le gusta realizar buenas acciones					
4	Guía a sus alumnos para que sobresalgan					
5	Escucha a sus alumnos					
Dimensión 2: Autoritario						

6	Se comporta mal con sus colegas					
7	Cuando participa en actividades grupales, se va y abandona al grupo					
8	Cuando es jefe de grupo ordena a todos					
9	Cuando es jefe de grupo coordina con todos					
10	Reconoce lo bueno y malo de sus colegas					
11	Respeto a los coordinadores de la Institución					
12	Le gusta ser coordinador de grupo					
13	Le gusta realizar cambios en la Institución					
14	Le gusta que todos cumplan las órdenes impartidas					
15	Cuando tiene un logro lo comparte con sus colegas y alumnos					
Dimensión 3: Laissez Faire						
16	Permite realizar las actividades a los alumnos					
17	Supervisa constantemente las actividades					
18	Muestra preocupación por sus colegas y alumnos					
19	Acepta los acuerdos de sus colegas					
20	Es innovador en sus clases					
21	Motiva a sus colegas a participar en actividades					
22	Motiva a sus alumnos a participar en actividades					
23	Expresa sus ideas en las aulas					
24	Se esfuerza para sacar adelante a sus alumnos					
25	Busca soluciones cuando hay problemas en el aula					

CUESTIONARIO DE LA AUTOESTIMA

Estimados estudiantes.

Reciban un cordial saludo de mi parte, el presente cuestionario que les presento es para la recopilación de información respecto de la autoestima en el desarrollo de su labor educativa, toda información obtenida será reservada y anónima, por lo que agradezco de antemano su colaboración.

INSTRUCCIONES

A continuación, usted encontrará dos ítems, se recomienda marcar con una X, dependiendo de cuál sea su respuesta.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ejemplo:

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
01	Es un buen amigo		X			

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
AUTOESTIMA						
Dimensión 1: Física						
1	Te sientes satisfecho con tu cuerpo					
2	Cambiarías tu aspecto físico					
3	Cambiarías parte de su cuerpo					
Dimensión 2: Ética						
4	Olvida lo aprendido					
5	Se siente torpe para los estudios					
6	Te cuesta mucho decir que no					
7	Te preocupa que puedan decir de ti					
Dimensión 3: Académica						

8	Tiene muchas cualidades					
9	Es listo					
10	Puede resolver muchos retos					
11	Dudas de tus pensamientos y opiniones					
Dimensión 4: Emocional						
12	Es autocrítico					
13	Siente nervios ante los exámenes					
14	Muestras tus sentimientos hacia los demás					
15	Te consideras una persona válida					
16	Dedicas tiempo a evaluar lo que has dicho					
17	Cambiarías tu forma de ser					
Dimensión 5: Social						
18	Los docentes le llaman la atención sin razón					
19	Tiene buena relación con sus compañeros					
20	Tiene dificultad para relacionarse con gente nueva					

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por la Br. Félix Dorval Caña Carbonel, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. El objetivo de la investigación es: determinar la influencia del liderazgo transformacional y la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos Cuestionarios acerca de Liderazgo transformacional y autoestima. Esto tomará aproximadamente entre 15 a 20 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimos.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,..... acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el Br. Félix Dorval Caña Carbonel. He sido informado (a) que el objetivo de este estudio es: determinar la influencia del liderazgo transformacional y la autoestima en alumnos de Administración de una Universidad de Cañete 2021.

Me han indicado también que tendré que responder a dos cuestionarios sobre, Liderazgo transformacional y autoestima lo cual tomará aproximadamente entre 15 a 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la responsable de esta investigación al teléfono.....

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a la Br. investigador al teléfono anteriormente mencionado.

DNI del Participante:

Firma del Participante:

Fecha: Cañete, octubre del 2021

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	45

Fiabilidad VARIABLE_LIDERAZGO**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.916	25

Fiabilidad VARIABLE_AUTOESTIMA**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.871	20

Anexo 6

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE AUTOESTIMA

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones/Preguntas	Pertinencia*		Relevancia**		Claridad***		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Física								
1	Te sientes satisfecho con tu cuerpo	X		X		X		
2	Cambiarías tu aspecto físico	X		X		X		
3	Cambiarías parte de su cuerpo	X		X		X		
Dimensión 2: Ética								
4	Olvida lo aprendido	X		X		X		
5	Se siente torpe para los estudios	X		X		X		
6	Te cuesta mucho decir que no	X		X		X		
7	Te preocupa que puedan decir de ti	X		X		X		
Dimensión 3: Académica								
8	Tiene muchas cualidades	X		X		X		
9	Es listo	X		X		X		
10	Puede resolver muchos retos	X		X		X		
11	Dudas de tus pensamientos y opiniones	X		X		X		
Dimensión 4: Emocional								
12	Es autocrítico	X		X		X		
13	Siente nervios ante los exámenes	X		X		X		
14	Muestras tus sentimientos hacia los demás	X		X		X		
15	Te consideras una persona válida	X		X		X		
16	Dedicas tiempo a evaluar lo que has dicho	X		X		X		
17	Cambiarías tu forma de ser	X		X		X		
Dimensión 5: Social								
18	Los docentes le llaman la atención sin razón	X		X		X		
19	Tiene buena relación con sus compañeros	X		X		X		
20	Tiene dificultad para relacionarse con gente nueva	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: LUYO FLORES ROXANA AIDA DNI: 40086435

Grado y especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cañete noviembre de 2021


Hg. Roxana A. Luyo Flores

*El ítem pertinencia va referido al concepto técnico formulado.

**El ítem relevancia va referido al componente específico del constructo.

***El ítem claridad va referido a lo conciso, exacto y directo.

Nota: La suficiencia va referido a que lo planteado es suficiente para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones/Preguntas	Pertinencia*		Relevancia**		Claridad***		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Democrático								
1	Es un buen amigo	X		X		X		
2	Sientes que es el mejor docente	X		X		X		
3	Le gusta realizar buenas acciones	X		X		X		
4	Guía a sus alumnos para que sobresalgan	X		X		X		
5	Escucha a sus alumnos	X		X		X		
Dimensión 2: Autoritario								
6	Se comporta mal con sus colegas	X		X		X		
7	Cuando participa en actividades grupales, se va y abandona al grupo	X		X		X		
8	Cuando es jefe de grupo ordena a todos	X		X		X		
9	Cuando es jefe de grupo coordina con todos	X		X		X		
10	Reconoce lo bueno y malo de sus colegas	X		X		X		
11	Respeto a los coordinadores de la Institución	X		X		X		
12	Le gusta ser coordinador de grupo	X		X		X		
13	Le gusta realizar cambios en la Institución	X		X		X		
14	Le gusta que todos cumplan las órdenes impartidas	X		X		X		
15	Cuando tiene un logro lo comparte con sus colegas y alumnos	X		X		X		
Dimensión 3: Laissez Faire								
16	Permite realizar las actividades a los alumnos	X		X		X		
17	Supervisa constantemente las actividades	X		X		X		
18	Muestra preocupación por sus colegas y alumnos	X		X		X		
19	Acepta los acuerdos de sus colegas	X		X		X		
20	Es innovador en sus clases	X		X		X		
21	Motiva a sus colegas a participar en actividades	X		X		X		
22	Motiva a sus alumnos a participar en actividades	X		X		X		
23	Expresa sus ideas en las aulas	X		X		X		
24	Se esfuerza para sacar adelante a sus alumnos	X		X		X		
25	Busca soluciones cuando hay problemas en el aula	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: **LOYD FLORES ROXANA AJOA**

DNI: 40086435

Grado y especialidad del validador: **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Cañete noviembre de 2021

*El ítem pertinencia va referido al concepto técnico formulado.

**El ítem relevancia va referido al componente específico del constructo.

***El ítem claridad va referido a lo conciso, exacto y directo.

Nota: La suficiencia va referido a que lo planteado es suficiente para medir la dimensión.

[Firma]
Hj. Roxana A. Loyd Flores

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE AUTOESTIMA**

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones/Preguntas	Pertinencia*		Relevancia**		Claridad***		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Física								
1	Te sientes satisfecho con tu cuerpo	X		X		X		
2	Cambiarías tu aspecto físico	X		X		X		
3	Cambiarías parte de su cuerpo	X		X		X		
Dimensión 2: Ética								
4	Olvida lo aprendido	X		X		X		
5	Se siente torpe para los estudios	X		X		X		
6	Te cuesta mucho decir que no	X		X		X		
7	Te preocupa que puedan decir de ti	X		X		X		
Dimensión 3: Académica								
8	Tiene muchas cualidades	X		X		X		
9	Es listo	X		X		X		
10	Puede resolver muchos retos	X		X		X		
11	Dudas de tus pensamientos y opiniones	X		X		X		
Dimensión 4: Emocional								
12	Es autocrítico	X		X		X		
13	Siente nervios ante los exámenes	X		X		X		
14	Muestras tus sentimientos hacia los demás	X		X		X		
15	Te consideras una persona válida	X		X		X		
16	Dedicas tiempo a evaluar lo que has dicho	X		X		X		
17	Cambiarías tu forma de ser	X		X		X		
Dimensión 5: Social								
18	Los docentes le llaman la atención sin razón	X		X		X		
19	Tiene buena relación con sus compañeros	X		X		X		
20	Tiene dificultad para relacionarse con gente nueva	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: VILLAMARES ATALCORNIA RONALDO D. DNI: 75428861

Grado y especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cañete noviembre de 2021


 Mg. Ronald D. Villamares A.

*El ítem pertinencia va referido al concepto técnico formulado.

**El ítem relevancia va referido al componente específico del constructo.

***El ítem claridad va referido a lo conciso, exacto y directo.

Nota: La suficiencia va referido a que lo planteado es suficiente para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones/Preguntas	Pertinencia*		Relevancia**		Claridad***		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Democrático								
1	Es un buen amigo	X		X		X		
2	Sientes que es el mejor docente	X		X		X		
3	Le gusta realizar buenas acciones	X		X		X		
4	Guía a sus alumnos para que sobresalgan	X		X		X		
5	Escucha a sus alumnos	X		X		X		
Dimensión 2: Autoritario								
6	Se comporta mal con sus colegas	X		X		X		
7	Cuando participa en actividades grupales, se va y abandona al grupo	X		X		X		
8	Cuando es jefe de grupo ordena a todos	X		X		X		
9	Cuando es jefe de grupo coordina con todos	X		X		X		
10	Reconoce lo bueno y malo de sus colegas	X		X		X		
11	Respeto a los coordinadores de la Institución	X		X		X		
12	Le gusta ser coordinador de grupo	X		X		X		
13	Le gusta realizar cambios en la Institución	X		X		X		
14	Le gusta que todos cumplan las órdenes impartidas	X		X		X		
15	Cuando tiene un logro lo comparte con sus colegas y alumnos	X		X		X		
Dimensión 3: Laissez Faire								
16	Permite realizar las actividades a los alumnos	X		X		X		
17	Supervisa constantemente las actividades	X		X		X		
18	Muestra preocupación por sus colegas y alumnos	X		X		X		
19	Acepta los acuerdos de sus colegas	X		X		X		
20	Es innovador en sus clases	X		X		X		
21	Motiva a sus colegas a participar en actividades	X		X		X		
22	Motiva a sus alumnos a participar en actividades	X		X		X		
23	Expresa sus ideas en las aulas	X		X		X		
24	Se esfuerza para sacar adelante a sus alumnos	X		X		X		
25	Busca soluciones cuando hay problemas en el aula	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: RONALD D. VILLANAVES AZARVEDO DNI: 15428861

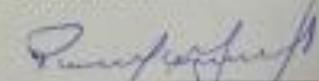
Grado y especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Cafete noviembre de 2021

*El ítem pertinencia va referido al concepto técnico formulado.

**El ítem relevancia va referido al componente específico del constructo.

***El ítem claridad va referido a lo conciso, exacto y directo.

Nota: La suficiencia va referido a que lo planteado es suficiente para medir la dimensión


 H. Ronald D. Villanaves A.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones/Preguntas	Pertinencia*		Relevancia**		Claridad***		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Democrático								
1	Es un buen amigo	X		X		X		
2	Sientes que es el mejor docente	X		X		X		
3	Le gusta realizar buenas acciones	X		X		X		
4	Guía a sus alumnos para que sobresalgan	X		X		X		
5	Escucha a sus alumnos	X		X		X		
Dimensión 2: Autoritario								
6	Se comporta mal con sus colegas	X		X		X		
7	Cuando participa en actividades grupales, se va y abandona al grupo	X		X		X		
8	Cuando es jefe de grupo ordena a todos	X		X		X		
9	Cuando es jefe de grupo coordina con todos	X		X		X		
10	Reconoce lo bueno y malo de sus colegas	X		X		X		
11	Respeto a los coordinadores de la Institución	X		X		X		
12	Le gusta ser coordinador de grupo	X		X		X		
13	Le gusta realizar cambios en la Institución	X		X		X		
14	Le gusta que todos cumplan las órdenes impartidas	X		X		X		
15	Cuando tiene un logro lo comparte con sus colegas y alumnos	X		X		X		
Dimensión 3: Laissez Faire								
16	Permite realizar las actividades a los alumnos	X		X		X		
17	Supervisa constantemente las actividades	X		X		X		
18	Muestra preocupación por sus colegas y alumnos	X		X		X		
19	Acepta los acuerdos de sus colegas	X		X		X		
20	Es innovador en sus clases	X		X		X		
21	Motiva a sus colegas a participar en actividades	X		X		X		
22	Motiva a sus alumnos a participar en actividades	X		X		X		
23	Expresa sus ideas en las aulas	X		X		X		
24	Se esfuerza para sacar adelante a sus alumnos	X		X		X		
25	Busca soluciones cuando hay problemas en el aula	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Percy Edwin García Paredes

DNI: 21498331

Grado y especialidad del validador: Magister en Docencia universitaria

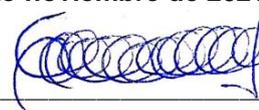
Cañete noviembre de 2021

*El ítem pertinencia va referido al concepto técnico formulado.

**El ítem relevancia va referido al componente específico del constructo.

***El ítem claridad va referido a lo conciso, exacto y directo.

Nota: La suficiencia va referido a que lo planteado es suficiente para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE AUTOESTIMA**

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones/Preguntas	Pertinencia*		Relevancia**		Claridad***		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Física							
1	Te sientes satisfecho con tu cuerpo	X		X		X		
2	Cambiarías tu aspecto físico	X		X		X		
3	Cambiarías parte de su cuerpo	X		X		X		
	Dimensión 2: Ética							
4	Olvida lo aprendido	X		X		X		
5	Se siente torpe para los estudios	X		X		X		
6	Te cuesta mucho decir que no	X		X		X		
7	Te preocupa que puedan decir de ti	X		X		X		
	Dimensión 3: Académica							
8	Tiene muchas cualidades	X		X		X		
9	Es listo	X		X		X		
10	Puede resolver muchos retos	X		X		X		
11	Dudas de tus pensamientos y opiniones	X		X		X		
	Dimensión 4: Emocional							
12	Es autocrítico	X		X		X		
13	Siente nervios ante los exámenes	X		X		X		
14	Muestras tus sentimientos hacia los demás	X		X		X		
15	Te consideras una persona válida	X		X		X		
16	Dedicas tiempo a evaluar lo que has dicho	X		X		X		
17	Cambiarías tu forma de ser	X		X		X		
	Dimensión 5: Social							
18	Los docentes le llaman la atención sin razón	X		X		X		
19	Tiene buena relación con sus compañeros	X		X		X		
20	Tiene dificultad para relacionarse con gente nueva	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) SI HAY SUFICIENCIA

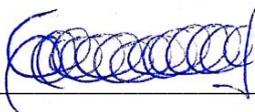
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Percy Edwin García Paredes

DNI: 21498331

Grado y especialidad del validador: Magister en Docencia universitaria

Cañete noviembre de 2021



*El ítem pertinencia va referido al concepto técnico formulado.

**El ítem relevancia va referido al componente específico del constructo.

***El ítem claridad va referido a lo conciso, exacto y directo.

Nota: La suficiencia va referido a que lo planteado es suficiente para medir la dimensión