



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo docente y la autoestima en la Institución  
Educativa. Yarowilca-2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTORES**

Br. Montoya Huerta, Vicitación Olimpio

Br. Rentera Reyes, Néstor Hugo

**ASESORA**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

## **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico a mi querido padre Juan Montoya Maylle, y a mi madre Cristina Huerta Justo que me han dado la vida y me han formado en valores y como buen ciudadano para poder ser lo que ahora soy un profesional.

### **Vicitación Olimpio**

A mis padres por su apoyo incondicional, para seguir ascendiendo en mi preparación profesional, darle las gracias por su apoyo constante y por caminar junto a mí.

**Néstor Hugo.**

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad para nuestra formación profesional en el grado de Maestro en Administración de la Educación.

A los docentes que de una u otra manera fueron parte de nuestro aprendizaje, durante los dos años de formación en el posgrado.

A la asesora por su disponibilidad y su empeño en enseñarnos el desarrollo de investigación y por compartir con nosotros esta experiencia de investigación.

A los docentes por ser parte de la muestra, por su tiempo y por su disponibilidad en el momento del desarrollo del cuestionario.

A la institución educativa “Ricardo Palma Soriano” por abrirnos su puerta para poder realizar nuestro trabajo de investigación, nuestro reconocimiento al señor director.

**Los Autores**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presentamos los autores ante ustedes la tesis titulada “Liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa. Yarowilca-2018”, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**Los Autores**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación .....	vii
Índice .....	viii
Índice de Cuadros .....	ix
Índice de tablas .....	x
Índice de gráficos .....	xi
Resumen .....	xii
Abstract .....	xiii

### **I. INTRODUCCIÓN**

1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Trabajos previos .....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	18
1.4 Formulación de problemas.....	27
1.5 Justificación del estudio.....	27
1.6 Hipótesis .....	28
1.7 Objetivos .....	29

### **II. MÉTODO**

2.1. Diseño de investigación.....	30
2.2. Variables, Operacionalización .....	30
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.5. Métodos de análisis de datos.....	35
2.6. Aspectos éticos.....	35

<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Descripción de resultados .....	37
3.2. Prueba de hipótesis .....	45
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	
Discusión .....	48
<b>V. CONCLUSIONES</b>	
Conclusiones .....	50
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	
Recomendaciones .....	51
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
Referencias Bibliográficas .....	52
<b>ANEXOS</b> .....	56
Anexo N° 1 Instrumentos	
Anexo N° 2 Validación de los instrumentos	
Anexo N° 3 Matriz de consistencia	
Anexo N° 4 Constancia	

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro N° 1 Operacionalización de variables.....	31
Cuadro N° 2 Población de los docentes de la I.E.....	32
Cuadro N° 3 Muestra de los docentes de la I.E.....	33

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Habilidad personal en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	37
<b>Tabla 2.</b> Habilidad profesional en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	38
<b>Tabla 3.</b> Liderazgo docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	39
<b>Tabla 4.</b> Autoestima general en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	40
<b>Tabla 5.</b> Autoestima social en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	41
<b>Tabla 6.</b> Autoestima familiar en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	42
<b>Tabla 7.</b> Autoestima Escolar en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	43
<b>Tabla 8.</b> Autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	44
<b>Tabla 9.</b> Prueba de correlación entre el liderazgo docente y la autoestima .....	45
<b>Tabla 10.</b> Prueba de correlación entre la habilidad personal y la autoestima .....	46
<b>Tabla 11.</b> Prueba de correlación entre la habilidad profesional y la autoestima .....	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfico 1.</b> Habilidad personal en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018.....	37
<b>Gráfico 2.</b> Habilidad profesional en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018.....	38
<b>Gráfico 3.</b> Liderazgo docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018.....	39
<b>Gráfico 4.</b> Autoestima general en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018.....	40
<b>Gráfico 5.</b> Autoestima social en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018.....	41
<b>Gráfico 6.</b> Autoestima familiar en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018.....	42
<b>Gráfico 7.</b> Autoestima Escolar en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018.....	43
<b>Gráfico 8.</b> Autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca 2018 .....	44



## RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán – Yarowilca-2018”

El tipo de estudio es no experimental, como diseño correlación transversal, la población estuvo conformado por 43 trabajadores y como muestra 30 docentes de la I. E “Ricardo Palma Soriano” de Chupán – Yarowilca; habiendo utilizado la técnica de la encuesta, como instrumento los cuestionarios, siendo estructurados la primera variable con su respectiva dimensión, fueron validados por tres expertos; la segunda variable no se validó por ser Test original de Coopersmith Stanley en el año 1967, y para obtener la confiabilidad se utilizó alfa de Cronbach teniendo una elevada confiabilidad por lo tanto pudo ser aplicada.

Como resultado final se obtuvo la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman muestra el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,675$  valor necesario para aceptar la hipótesis nula y nos confirma que la prueba tiene 32.5% de confianza en consecuencia aceptamos la hipótesis nula que menciona “No existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa Ricardo Palma Soriano de Chupán, Yarowilca-2018”.

**PALABRAS CLAVES:** Liderazgo docente – Autoestima

## ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between teacher leadership and self-esteem in students of the educational institution "Ricardo Palma Soriano" of Chupán – Yarowilca-2018"

The type of study is not experimental, as cross correlation design, was formed by 43 workers and as a sample population 30 teachers of the i. E "Ricardo Palma Soriano" of Chupán - Yarowilca; having used the technique of the survey instrument questionnaires, the first variable being structured with their respective dimension, were validated by three experts; the second variable is not validated for being original Coopersmith Stanley Test in 1967, and to obtain the reliability cronbach's alpha was used having a high reliability so it could be applied.

As final result was obtained hypothesis Spearman Rho correlation test shows the value of bilateral significance  $\alpha = 0, 675$  courage to accept the null hypothesis and confirm us that the test has 32.5% confidence accordingly accept the null hypothesis which mentions "there is a significant relationship between teacher leadership and self-esteem in the educational institution Ricardo Palma Soriano of suck, Yarowilca-2018".

**KEY WORD:** Educational;

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad Problemática**

En la actualidad existen varios informes sobre el liderazgo educativo que es el papel importante de la educación y en la sociedad existe diversas demandas sobre la función del docente, lo que se exige es el desempeño de las competencias de un liderazgo transformacional, que le ayudará a incentivar el aprendizaje en los aprendices, buscar de inducir el cambio e innovar. Sin embargo en la actualidad esto aún falta fortalecer en los docentes sus funciones y tener claro los objetivos frente a la enseñanza y a la educación. Lo que se busca es que el docente debe de poner en práctica su autonomía, vida profesional, buscar de alimentar su conocimiento mediante sus esfuerzos intelectuales. Otra de las deficiencias que se puede observar es la falta de disponer las habilidades sociales para que pueda compartir y asumir sus compromisos con la comunidad, y la otra deficiencia es saber actuar con conciencia profesional, falta comprometerse con la investigación, la competencia, la ética en su deber docente, saber integrarse y buscar la justicia social.

Entonces en la actualidad se busca que todos los profesionales respondan a las nuevas demandas que la sociedad les impone cada día con los cambios, debe de tener el docente una actitud desafiante hacia la filosofía moderna, las teorías y las tecnologías.

Sin embargo en la actualidad muy pocos docentes aún les falta responder esta exigencia de la sociedad moderna, el saber actuar a través de los aprendizajes frente a los aprendices, el cómo insertar los temas con los cambio tecnológicos que influye en el individuo.

Así mismo es de suma importancia la valoración personal de todo profesional, el docente debe de conocerse así mismo, tener una maduración hacia su personalidad y buscar de estar siempre motivado.

Hablando de nuestro docente hemos deseado tratar el liderazgo docente y la autoestima porque es uno de los problemas más difíciles dentro del

mismo sistema educativo de todos los diversos niveles; lo que se busca que el profesional debe de ser consciente de sí mismo, debe de saber actuar con sinceridad como profesional con una conciencia honesta, transparente.

Existe dentro del ser humano ser consciente de sí mismo porque es un rasgo del hombre. Mediante la adquisición de la conciencia, ya que todo individuo va construyendo su identidad personal y esto lo ayudará a saber diferenciar de los otros facilitando una buena relación personal (Minedu, 2004). Esto significa que el docente peruano debe de saber identificar su identidad ya que es una serie de características del ser humano.

Tener un autoconcepto de sí mismo hace referencia hacia la percepción que el ser humano tiene de sí mismo, de manera particular de su valor y capacidad, a esto lo llamamos autoestima (Minedu, 2004). Un docente que tiene una buena autoestima sabrá ser un buen líder docente, amará su profesión y tendrá pasión por vivir como educador.

En Huánuco existe este problema en los docentes por diversos factores ya sea por diversidad de cultura, creencia, vivencia y etnias, así mismo por una modalidad diferente de formación que cada docente ha recibido por épocas e historias de vida. De la cual influye en la personalidad e impide ser un profesional eficiente e íntegro, que a veces perjudica al docente a desarrollar de una manera eficiente su labor pedagógica por los problemas que vive diariamente y deteriora su autoestima.

En la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán de Yarowilca es una realidad notable de la vivencia de los docentes, que aún no demuestran ese liderazgo dentro de su vida profesional, de seguir preparándose mediante investigaciones, reforzándose en los conocimientos y en las competencias para mejorar el aprendizaje, todo esto se ve afectado por la autoestima que poseen muy bajo, por los problemas cotidianos, de pareja u otros que no saben superar o no saber aplicar ciertas habilidades de cómo afrontarlo o de qué manera enfocarlo para no perjudicar su liderazgo docente.

## 1.2 Trabajos previos

### Nivel Internacional

Jaime, M. (2015). Liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos-tecnológicos. Fue una investigación descriptiva y mixta, como instrumento el cuestionario, el diseño no experimental. Y concluye que se determinó el estilo de liderazgo entre los dos agentes del programa técnico y tecnológico, sin embargo se ha percibido los liderazgos transformacionales, transaccionales y correctivos, de todo ellos predomina dos de ellos transaccional y el correctivo.

Agustín, G. (2014). Liderazgo docente y disciplina en el aula. Realizado en Guatemala, el diseño utilizado fue descriptivo, los sujetos fueron los niños del sexto grado de primaria y docente, aplicaron el cuestionario, la ficha de observación como instrumento, técnica la encuesta y la observación, concluyó: El liderazgo y la disciplina son medios de aprendizaje y de poder desarrollar una buena enseñanza con la finalidad de promover una buena formación y trabajo, buscar de propagar un lugar atractivo y adquirir resultados optimo del aprendiz. Aplicar la disciplina en el aula crea un buen clima, y busca de originar actitudes positivas y motivación.

Ortiz, A. (2014). Liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros educación. El tipo de estudio fue descriptiva, el diseño fue no experimental, la población estuvo compuesta por 46 centros de educación básica, y la muestra fueron 2 centros de educación, concluye que es de suma importancia que el liderazgo pedagógico deba de planificar, transformar e innovar, con la intención de lograr los aprendizajes.

Millar, A. y Troncoso, M. (2005). Autoestima profesional docente. El enfoque es cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 60 docentes de las escuelas municipales de Valdivia, se aplicó el Test de autoestima, en conclusión: Los docentes que se desempeñan en los lugares rurales demuestran una autoestima alta, y los que trabajan en sectores urbanos una autoestima normal.

## **Nivel Nacional**

Cama, E. (2016). Liderazgo docente y la influencia en el nivel de autoestima de los estudiantes de Arequipa. Nivel de investigación aplicada, tipo descriptivo correlacional, la población es censal 23 docente de secundaria, como estudiante se trabajó con 206 de 4to y 5to de secundaria, la técnica utilizada fueron: inventario de autoestima y desempeño docente, como instrumento el Test y el cuestionario. Concluye: Que el estilo de liderazgo docente democrático se dio con 48% profesores, el liderazgo autocrático 35% y un liderazgo permisivo con 17%.

Ocaña, Y. (2015). Autoestima y desempeño docente en las Instituciones Educativas. El estudio es de nivel descriptivo correlacional y el diseño no experimental transversal, como población tuvo 3896 docentes de Comas, y como muestra 363 docentes, se aplicó los instrumentos de autoestima y el cuestionario, en conclusión nos dicen que la autoestima si se relaciona directamente y significativamente con la otra variable de estudio en las II.EE de Comas Lima, Como correlación en los resultados arroja muy bajo.

Alván, R. y López, J. (2012). Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los estudiantes de Trujillo. Esta investigación es de tipo descriptivo, con un diseño ex post-facto, la población 383, trabajaron con 333 estudiantes de 6to grado y 12 docentes, las técnicas fueron las fichas bibliográficas, el test y la encuesta, como instrumento test de escala valorativa, cuestionario, y concluye que existe una relación moderada entre ambas variables mencionadas en las estudiantes del 6to grado de las II.EE de Alto Trujillo, el Porvenir.

## **Nivel regional**

Cuayla, R. (2014). Actitud docente e instrumento de gestión en la Institución Educativa. La investigación es descriptivo-correlacional, el diseño no experimental transeccional, la población es de 32 y la muestra es de 25 docentes, la técnica es la encuesta y los instrumentos son los cuestionarios, y concluye: Que ambas variables se relaciona significativamente.

Quispe A. (2014). Clima institucional y desempeño laboral de los docentes. Fue una investigación descriptiva, correlacional y transversal, el diseño fue no experimental, la población de estudio lo constituyeron 20 docente y como resultado final se obtuvo una relación muy alta positiva entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1. Liderazgo docente**

##### **1.1. Definición**

Blanchard (2007) lo define como aquel que tiene la capacidad de influir en otras personas, mediante su convencimiento del poder, el potencial de las personas y mediante las organizaciones para poder obtener un bien mayor, buscando el bien de todos los interesados. También son procesos de poder lograr resultados de interés, así mismo se busca de actuar con respeto, cuidado y equidad.

Covey (1998) manifiesta que la persona adquiere un sentido formativo y se busca de proyectar en los colegios; de la cual el líder se transforma en personas con ciertas condiciones específicas, frente a la educación, aquel que busca de orientar a la comunidad escolar con la sola finalidad de mejorar la calidad educativa, el clima y la parte organizacional.

##### **1.2. Importancia**

El liderazgo es importante porque busca de crear y guiar a diversos grupos. El líder debe de desarrollar ciertas conductas de líder; es aquel que guía hacia los fines planificados. El docente ya es parte de ser líder impuesto, la busca de orientar la formación de sus aprendices, el docente será eficaz siempre en cuando haya recibido una formación del perfil del liderazgo aquel que diseña a su realidad propósitos. Otra de la gran importancia es

tener la capacidad de saber dejar momentos libres a los estudiantes para que ellos tomen decisiones y puedan demostrar sus habilidades (Agustín, 2014).

### **1.3. Significado del liderazgo educativo con visión sostenible**

Este liderazgo se establece con la acción formativa de los individuos que está basada en ideales filosóficos, y en la formación integral. Cuando nos referimos a lo estratégico y técnico sostenemos que se fundamenta en la comprensión, en la intervención y en la transformación, en lo cultural, ambiental y social. De esta forma es como se proyecta el ser hacia la educación humana (Sierra, 2016).

### **1.4. Liderazgo en función educativa**

Gómez (2001) afirma que el docente es aquel que transforma la institución en liderazgo, siempre estará en proceso de desarrollo.

Flores (2006) nos afirma que los docentes en cualquier nivel que se encuentra están aprendiendo en cada experiencia, en cada situación y ese aprendizaje le impulsa hacer un modelo ejemplar de liderazgo para los estudiantes. Así mismo dentro del aula se va produciendo ejercicios de liderazgo mediante trabajo en grupos, en las relaciones interpersonales, en participaciones de eventos, y otros.

Jáuregui (2003) manifiesta la importancia del docente líder en saber mantener un buen clima escolar dentro del aula en la convivencia con los estudiantes y otros, el hacer el mediador frente a conflicto producido dentro del aula, ayudar a los estudiantes a tomar soluciones.

Cherobim (2004) refiere que la clave del líder esta en las fortalezas grupales y en las relaciones basadas en confianza, en el respeto cuando se aporte y se busca de sugerir, de ser un líder creativo en saber dar solución, en saber afrontar retos y ser afectuoso con la gente.



### **1.5. Exigencias del liderazgo educativo**

En este siglo XXI se exige a los líderes educativos que tengan cualidades y ciertas características que ayuden hacer posible una sociedad humana, donde los agentes generen cierta proyección, valores y principios éticos en el desarrollo de la persona y que se plante que tipo de papel va desempeñar en la sociedad actual (Touraine, 2005).

### **1.6. Emprendimiento sostenible**

Cuando hablamos en educación hace referencia en la transformación y en el cambio de sistema, se refiere en el valor educativo frente a las nuevas tecnologías y al desarrollo de la cultura, buscando de dar respuesta a este mundo ambiental y económico, es saber ayudar a los individuos en preservar la cultura de la persona, que sea competitiva, que sueñe, que el individuo se plantee metas. Este tipo de liderazgo debe de promover el emprendimiento sostenible, debe de ayudar a cambiar los mapas mentales de cada individuo. Debe de transformar la realidad de una manera innovadora y creativa, ayudar a que sean autónomos, a ser maduros intelectualmente (Sierra, 2016).

### **1.7. Liderazgo pedagógico**

Se refiere a la visión amplia que se plantea frente al desarrollo del aprendizaje, se enfoca desde una perspectiva ecológica es decir se incluye a más sujetos y a más resultados del aprendiz y de la enseñanza. Este tipo de liderazgo se entrelaza el aprendizaje con profesionalidad y organización (Macbeath y Townsend, 2011).

También se lo conoce como liderazgo para el aprendizaje, porque los directivos además de preocuparse por los resultados de los aprendices, de impulsar al docente en su trabajo deben de involucrarse en las tareas esenciales para esta mejora. Por tal sentido requiere ciertos conocimientos del aprendizaje y de su contexto (Mulford, 2010).

## **1.8. Características del desarrollo profesional**

Los rasgos que debe de tener un líder escolar son:

- ✓ Debe de saber manejar conocimientos sobre equidad, inclusión y diversidad del cómo enseñar.
- ✓ Debe de contribuir con el desarrollo profesional de los demás docentes mediante un coaching y mentoring.
- ✓ Debe demostrar un trabajo efectivo.
- ✓ Debe de implementar y debe de proponer evaluación de prácticas que realmente contribuyan al impulso de la institución educativa.
- ✓ Debe de poseer ciertas competencias analíticas, interpersonales y organizativas para que pueda realizar un trabajo eficaz (Martínez de Soria y Ibarrola, 2015).

## **1.9. Liderazgo del profesor**

Para poder ser líder debemos de tener bien en claro tres aspectos:

- Qué tipo de concepción tiene el docente sobre la enseñanza
- Cuál es su competencia emocional
- Cuál es su percepción sobre el clima socioemocional de la institución educativa (Robinson, 2010).

## **1.10. Dimensiones de la variable**

Dimensión 1: Habilidad personal

Llamamos a las destrezas, a las competencias y aptitudes de un individuo, para que pueda realizar una actividad (Blanchard, 2007).

Dimensión 2: Habilidad profesional

Llamamos a la capacidad escolar o educativa de aquel que posee comprensión, visión, conocimiento, pensamiento y acción; así mismo ciertos espacios que puedan contribuir a desarrollar el aprendizaje (Blanchard, 2007).

## **2. Autoestima**

### **2.1. Definición**

White (1963) lo determina que la autoestima se implanta en la experiencia de eficacia. No se va a construir sobre los que los otros hacen. Se fundamenta lo que uno busca de conseguir mediante el medio, se enlaza con los sentimientos de eficacia y se va evolucionando mediante las experiencias.

Rosenberg (1965) lo define como la evaluación que realiza el mismo individuo hacia sí mismo: donde él expresa una actitud de aprobación o desaprobación.

Coopersmith (1967) comenta que es un juicio que la misma persona se hace a sí misma, podemos decir que es una experiencia subjetiva que busca de transmitir a otros a través de su conducta.

Branden (1995) refiere que es un componente evaluativo de sí mismo que se realiza la persona, es decir donde busca entender quién es, y por quién, con referencia al aspecto físico y psicológicos. Es una serie de aspectos de competencia, la confianza y seguridad de sí mismo, donde se emite un juicio de una manera implícita sobre su capacidades: cómo afronta los retos, como comprende y como supera los problemas y como vive la felicidad.

Tovar (2010) manifiesta que el ser humano desea sentirse de una u otra manera considerada, competente, capaz de dominar, libre y que se reconozca su esfuerzo.

Reasoner (1982) comenta que la autoestima es una autovaloración que el individuo tiene de sí mismo y demuestra el respeto hacia sí mismo, busca su identidad, pertenencia y su capacidad.

## **2.2. Factores de conceptualización de autoestima**

- La aceptación, que se preocupen y lo respeten las personas y el significados que ellos demuestran.
- Su historia personal de éxitos y que posición ocupa en la localidad.
- Como interpretan otras personas sobre sus experiencias, y como se van modificando por sus aspiraciones
- El cómo responde frente a la evaluación (Coopersmith, 1967).

## **2.3. Teorías de la autoestima**

### **a. Enfoque psicodinámico**

Mrk (2006) manifiesta que las necesidades insatisfechas buscan de promover una actitud impulsiva de poder mover el organismo para satisfacer con el solo propósito de reducir las tenciones y así poder encontrar el equilibrio.

Enfoque sociocultural

Rosemberg (1965) manifiesta que todas las actitudes y conductas sociales influyen en la autoestima. Apunta más en los factores sociales, enfoca la autoestima desde afuera y no desde adentro.

Teoría humanista de la autoestima

Rodríguez (s.f) refiere que se concentra en los diversos aspectos de la persona, nos señala las siguientes características:

No busca de separar aspectos del individuo, está impulsado hacia la autorrealización. Esto significa que la persona está dotado de capacidades importantes para su desarrollo integral.

La perspectiva cognitivo experiencial

Esta es la teoría de Epstein más se enfoca en el desarrollo de la

personalidad, porque la parte cognitiva busca ser mecánica, reduccionista al buscar de comprender los fenómenos humanos de la vida. Mayormente se fundamenta en ideas cognitivas sobre experiencia, representación y la evolución. Entonces la autoestima tiene efectos sobre la conducta y emociones, es de suma importancia que la persona se auto regule pero esto varia de persona en persona, porque no todos lo perciben de la misma manera (Cardenal, 1999).

#### **2.4. Autoestima profesional docente**

Lo podemos definir como una apreciación que el mismo profesional se da así mismo, propio por la tarea elegida para toda su vida. Dentro del trabajo podemos decir que el profesional pone en juego su aprecio personal y la percepción que tienen sus pares y el contexto (Miranda, 2005).

Wilhelm, Martin y Miranda (2012) argumentaron que es importante tener una autoestima positiva en la cual es vital para el desarrollo normal y saludable del individuo. El maestro puede realizar su autoevaluación de una manera positiva cuando es consciente que su labor contribuye al desarrollo de los estudiantes de una manera positiva. Cuando el docente tiene conflicto con su autoestima cuando el estudiante no valora su esfuerzo, cuando no demuestran logros en los aprendizajes, cuando no puede controlar las clases, cuando desconoce cómo ejecutar la acción tutorial, cuando no sabe qué hacer para lograr el cambio de su estudiante.

Gómez (2001) manifiesta que la autoestima no va depender solamente de la valoración de los demás. Ciertamente que las capacidades personales y las habilidades profesionales ayudan a realizar de una manera eficaz los trabajos pedagógicos, más bien la falta de capacitación profesional produce ciertas actuaciones incompetentes.

#### **2.5. Factores que ayudan a la autoestima del docente**

Podemos señalar uno de los factores el ambiente familiar y el escolar son importantes para la formación en valores y para la autoexigencia ya que

son parámetros de la autoestima que nos darán ciertos indicadores si está bien o mal, si es valioso o no, el ser competidor o de asemejarse a otros.

De la misma manera va a depender de los factores personales que esta entrelazado con la eficacia cómo afronta y como resuelve los problemas de una manera exitosa o como fracasa en los conflictos diarios o las tareas (Ocaña, 2015).

## **2.6. Componentes de la autoestima**

Voli (1997) nos da a conocer cinco componentes, ellos son:

- ★ La seguridad,
- ★ El auto concepto,
- ★ La pertenencia e integración,
- ★ La motivación y
- ★ La competencia.

## **2.7. Factores que construyen la autoestima**

Buela, Fernández y Carrasco (1997) nos dan a conocer lo siguiente:

- ✔ El autoconcepto
- ✔ Ciertas pautas educativas y familiares
- ✔ El ambiente institucional
- ✔ El estilo atribucional
- ✔ El autocontrol
- ✔ Las habilidades sociales
- ✔ Las capacidades para poder dar solución a los problemas.

## **2.8. Dimensiones de la autoestima**

### Dimensión 1: Autoestima General

Lo llamamos al juicio que se da la misma persona, es decir cuando el individuo se dice a sí misma sobre sí. Es la imagen individual que busca de relacionarse con los datos objetivos, con las experiencias y con las expectativas. Podemos decir que es el grado de complacencia consigo mismo, la valoración así mismo, en conclusión podemos decir que es la evaluación que se realiza así mismo, donde manifiesta el grado de seguridad consigo mismo, lo valioso que es y la estabilidad que demuestra frente a los retos (Cano, 2010).

### Dimensión 2: Autoestima social

Se lo denomina cuando la sociedad de una cierta manera determina el desarrollo de la autoestima. Mayormente la persona posee mayor dotes y destrezas sociales, ya que al momento de relacionarse con amigos y colaboradores son algo positivo, buscando de expresar empatía y asertividad (Valdés, 2001).

### Dimensión 3: Autoestima escolar

Aquí se va formando su autoestima de una manera gradual; es la autopercepción de capacidad que tiene para poder enfrentar con éxito las diferentes situaciones de la vida dentro de la institución escolar (Valdés, 2001).

### Dimensión 4: Familiar

Esta dimensión está condicionada por las experiencias en que se vive, ya sea de una aceptación o de rechazo; por lo tanto es la familia que debe de brindar un experiencia positiva, donde se van desarrollando diferentes sentimientos positivo o negativo (Valdés, 2001).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **General**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018?

##### **Específicos**

¿Cuál es la relación entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018?

¿Cuál es la relación entre la habilidad profesional y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Este estudio de investigación se justifica:

Por ser conveniente:

Es importante esta investigación porque nos permitirá dar información para mejorar las metodologías apropiadas para el docente de otras instituciones de nuestra localidad, nacional o internacional que de una u otra manera servirá a otras investigaciones.

Por lo teórico:

Este estudio ayudara teóricamente ha entrelazar la relación que existe entre las dos variables. Así mismo se demostrará que la autoestima está realmente vinculada con las características de la persona, de la cual se dará una valoración de los atributos de la autoestima, para determinar si es positiva o negativa, va a depender de sinceridad de como expresa sobre sí mismo y como puede lograr de mejorar su trabajo profesional.

Por lo práctico:

La relación entre las dos variables se va a destacar por su utilidad práctica, al buscar de dirigir el conocimiento, fortaleciendo el desempeño docente y



buscar de influir en la autoestima. Esta investigación tiene impacto educativo, de la cual servirá de ayuda al mismo docente para que tenga una visión clara sobre su autoestima, de esa manera podrá capacitarse para poder mejorar su desempeño docente con el solo objetivo que pueda contribuir con el aprendizaje de los aprendices.

Utilidad metodológica

Para poder obtener los resultados se elaboró dos cuestionarios que fueron encuestados los docentes. Se elaboró con la opinión de los doctores y magister con experiencia, dando su validez, de la cual nos sirvió para recoger los datos estadísticos.

## **1.6. Hipótesis**

### **General**

Existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018

### **Nula**

No existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018

### **Específicos**

Existe una relación significativa entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018

Existe una relación significativa entre la habilidad profesional docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018.

## **1.7. Objetivos**

### **General**

Determinar la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca\*2018

### **Específicos:**

Establecer la relación entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018

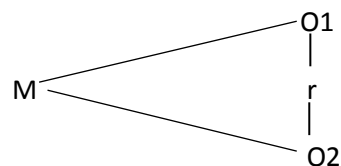
Identificar la relación entre la habilidad profesional docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

Es correlacional-transversal. Donde se examina la relación existente entre dos variables en el mismo sujeto de estudio. Señalan Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación, que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 81). Afirman Hernández, Fernández y Baptista (2010) que “La investigación es transversal porque recopila datos en un momento único” (p. 151).

#### Esquema:



#### Dónde:

M = Muestra.

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Prueba de las variables de estudio

### 2.2. Identificación de Variables:

#### Variable 1:

Liderazgo docente

#### Variable 2:

Autoestima

**Cuadro 1: Operacionalización de Variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala Medición</b>
V.1 Liderazgo docente	Llamamos a las habilidades del docente que busca de influir con su carisma hacia un grupo con la sola finalidad de alcanzar las metas (Blanchard, 2007).	Indagar a los docentes de cómo está desarrollando la habilidad personal y profesional, mediante el cuestionario.	D <sub>1</sub> . Habilidad personal	Motiva constantemente. Escucha y se comunica asertivamente. Demuestra confianza. Demuestra personalidad e integridad. Demuestra perseverancia y tenacidad.	Ordinal
			D <sub>2</sub> . Habilidad profesional	Demuestra capacidad pedagógica. Demuestra responsabilidad en sus funciones. Participa en la vida institucional. Fomenta la convivencia.	
V.2 Autoestima	Es el valor que se da una persona sobre sí mismo, de la cual se va desarrollando de una manera paulatina, desde que nace hasta su desarrollo, como así mismo desde su experiencia positivo o negativo y que esta entre lazado con el sentirse amado, y valorado (Peñaherrera, 1997).	Conocer a través del cuestionario su autoestima del docente en lo general, social, familiar y escolar.	D <sub>1</sub> . Autoestima general	Nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta autodescriptiva	
			D <sub>2</sub> . Autoestima social	Nivel de aceptación con el que la persona valora a iguales.	
			D <sub>3</sub> . Autoestima familiar	Nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta en relación a su contexto familiar	
			D <sub>4</sub> . Autoestima Escolar	Nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta en relación a su ámbito educativo.	

## 2.3. Población y Muestra

### Población.

La Población objeto de estudio, fue constituido por 43 trabajadores de la I.E “Ricardo Palma Soriano”. Tal como se demuestra:

**Cuadro 2.**

### Relación de la población de docentes de la I.E “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018

PERSONALES	SEXO		N° de estudiantes
	M	F	
Director	1	-	1
Docentes	20	10	30
Auxiliar	-	1	1
Apoyo educativo	1	1	2
Secretaria	-	1	1
Administradora	-	1	1
Personal de servicios	1	1	2
Soporte tecnológico	1	-	2
Psicólogo	1	-	-
Personal de vigilancia	3	-	3
Total	28	15	<b>43</b>

Fuente: Directorio 2018

### Muestra.

La muestra fue constituido por 30 docentes de la I.E “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018.

**Cuadro 3.**

### Relación de la muestra de docentes de la I.E “Ricardo Palma Soriano” de Chupán. Yarowilca-2018

DENOMINACION	SEXO		N° de docentes
	M	F	
Docentes	20	10	30
Total			<b>30</b>

Fuente: Directorio 2018

### El muestreo

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

### **Instrumento**

El instrumento que se aplicó fueron el cuestionario y el Test de Coopersmith.

El cuestionario de la variable 1: Liderazgo docente fue elaborado por sus dos dimensiones, la primera contiene 23 ítems y la segunda 26 ítems

El Test de la Variable 2: Coopersmith

Consta de 58 ítems, consta de dos enunciado “Igual que yo” o “distinto a mí”, El inventario está referido a la percepción de la persona. Consta de 4 dimensiones o fases. Cada ítem respondido equivale a 1, si está mal contestado equivale cero.

### **Validación**

El cuestionario fue validado por tres docentes de investigación, antes de aplicarlo.

El Test de autoestima original de forma docente de Coopersmith Stanley 1967 (I.A.C.) no fue validado.

### **Confiabilidad.**

El grado de confiabilidad de cada instrumento (cuestionarios) se determinó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach.

## Prueba de confiabilidad del Cuestionario de liderazgo docente

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	49

El Cuestionario de liderazgo docente cuenta con un valor de confiabilidad de 0,840 que representa un valor muy alto por lo tanto el instrumento goza de una elevada confiabilidad y puede ser aplicado tal y como está.

## Prueba de confiabilidad del Cuestionario de autoestima

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	50

El Cuestionario de autoestima cuenta con un valor de confiabilidad de 0,835 que representa un valor muy alto por lo tanto el instrumento goza de una elevada confiabilidad y puede ser aplicado tal y como está.

## **2.5. Método y Análisis de datos:**

Para el análisis de los datos obtenidos se empleó estadísticos como:

- ✓ Distribución de frecuencia tablas y gráficos
- ✓ Media aritmética
- ✓ Rho de Spearman
- ✓ Discusión
- ✓ Conclusión

## **2.6. Aspectos éticos**

Las informaciones obtenidas fueron recogidas por los tesistas. Se mantiene la originalidad, no hay alteración por ningún motivo.



SEÑOR : DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC  
"RICARDO PALMA SORIANO"  
Chupán

Tenemos el agrado de dirigirnos a la Dirección a su cargo para expresarles el cordial saludo de los suscritos, tesistas del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad "Cesar Vallejo" y manifestarles que se está ejecutando el Proyecto de Tesis de título **Liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa "Ricardo Palma Soriano", Yarowilca 2018** ; por lo que solicitamos a su Despacho brindarnos las facilidades del caso para la aplicación de la encuesta relacionado a los variables de estudio de los docentes a su cargo.

Seguros de contar con su apoyo, aprovechamos la ocasión para manifestarles nuestra consideración y estima personal.

Chupán, 07 de mayo del 2018.

Atentamente,

  
.....  
Nestor Hugo RENTERA REYES  
TESISTA

  
.....  
Vicitación Olimpio MONTOYA HUERTA  
TESISTA.

I.E.P. "RICARDO PALMA SORIANO" CHUPÁN DRE HUÁNUCO - UGEL YAROWILCA MESA DE PARTES		
FECHA DE INGRESO:	07-05-18	FOLIOS: 01
Nº EXP.	HORA:	RESPONSABLE:
177	8:00	

### III. RESULTADOS

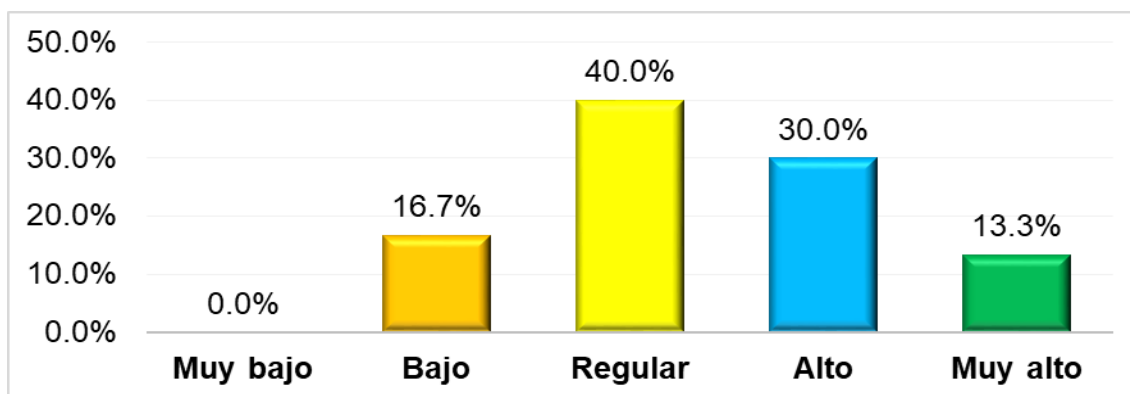
**Tabla 1. Habilidad personal en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	5	16.7%
REGULAR	12	40.0%
ALTO	9	30.0%
MUY ALTO	4	13.3%
TOTAL	30	100.0%

Fuente : Instrumento de liderazgo docente.

Elaboración : Los investigadores.

**Gráfico 1. Habilidad personal en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**



Fuente : Tabla 1.

Elaboración : Los investigadores.

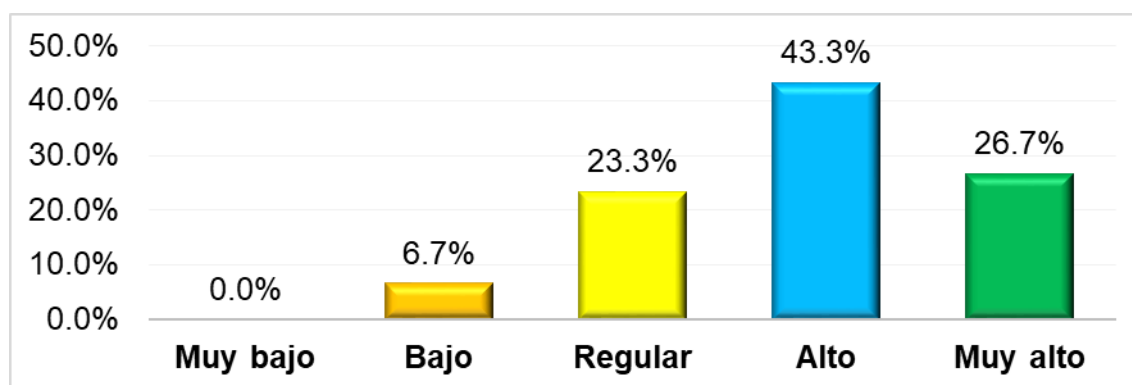
**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla y gráfico 1 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en la Institución Educativa Yarowilca con respecto a la dimensión habilidad personal de la variable liderazgo docente, observamos que ningún docente encuestado opina que éstas se encuentran en el nivel muy bajo, del mismo modo 5 docentes que representan el 16.7% considera que sus habilidades se encuentran desarrollados hasta un nivel bajo, mientras que 12 docentes que representan el 40% indica que han desarrollado éstas habilidades hasta un nivel regular, por otro lado 9 docentes que representan el 30% mencionan que sus habilidades han logrado desarrollarse hasta nivel alto y por último 4 docentes que representan 13.3% expresan que sus habilidades personales se han desarrollado satisfactoriamente llegando a un nivel muy alto.

**Tabla 2. Habilidad profesional en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	2	6.7%
REGULAR	7	23.3%
ALTO	13	43.3%
MUY ALTO	8	26.7%
TOTAL	30	100.0%

Fuente : Instrumento de liderazgo docente.  
 Elaboración : Los investigadores

**Gráfico 2. Habilidad profesional en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**



Fuente : Tabla 2.  
 Elaboración : Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla y gráfico 2 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en la Institución Educativa Yarowilca con respecto a la dimensión habilidad profesional de la variable liderazgo docente, observamos que ningún docente encuestado opina que éstas habilidades se encuentran en el nivel muy bajo, del mismo modo 2 docentes que representan el 6.7% considera que sus habilidades se encuentran desarrollados en un nivel bajo, mientras que 7 docentes que representan el 23.3% indican que han desarrollado estas habilidades en un nivel regular, por otro lado 13 docentes que representan el 43.3% mencionan que sus habilidades han logrado desarrollarse hasta nivel alto y por último 8 docentes que representan 26.7% expresan que sus habilidades profesionales se han desarrollado satisfactoriamente llegando a un nivel muy alto.

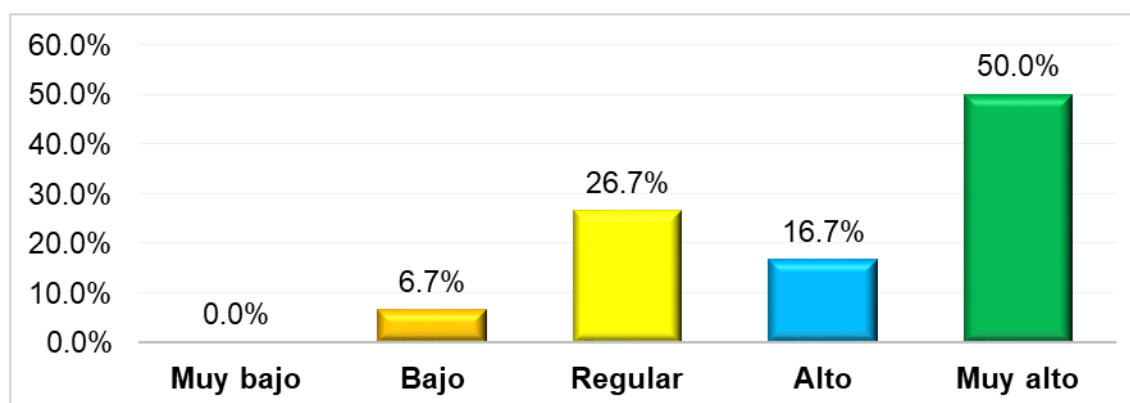
**Tabla 3. Liderazgo docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	2	6.7%
REGULAR	8	26.7%
ALTO	5	16.7%
MUY ALTO	15	50.0%
TOTAL	30	100.0%

Fuente : Instrumento de liderazgo docente.

Elaboración : Los investigadores

**Gráfico 3. Liderazgo docente en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**



Fuente : Tabla 3.

Elaboración : Los investigadores.

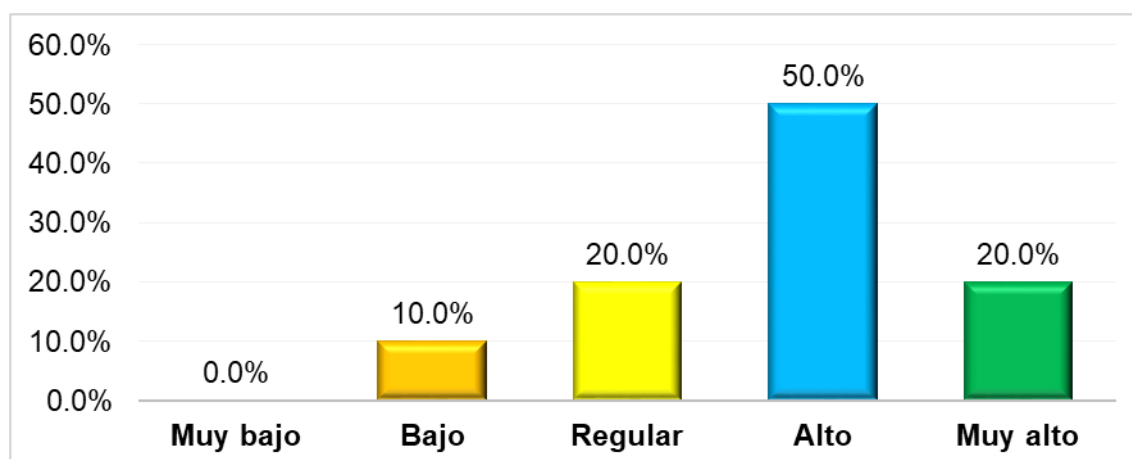
**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla y gráfico 3 obtenidos de la encuesta a 30 docentes con respecto a la variable liderazgo docente, observamos que ningún docente encuestado opina que su liderazgo no se desarrolló y solo alcanzó un nivel muy bajo, del mismo modo 2 docentes que representan el 6.7% considera que su liderazgo no han podido desarrollar su liderazgo por lo que se encuentran en un nivel bajo, mientras que 8 docentes que representan el 26.7% indica que han logrado desarrollar éste liderazgo hasta un nivel regular, por otro lado 5 docentes que representan el 16.7% mencionan que su liderazgo docente ha logrado desarrollarse hasta alcanzar un nivel alto y por último 15 docentes que representan 50% expresa que su liderazgo docente se ha desarrollado satisfactoriamente llegando a un nivel muy alto.

**Tabla 4. Autoestima general en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	3	10.0%
REGULAR	6	20.0%
ALTO	15	50.0%
MUY ALTO	6	20.0%
TOTAL	30	100.0%

Fuente : Instrumento de liderazgo docente.  
 Elaboración : Los investigadores

**Gráfico 4. Autoestima general en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**



Fuente : Tabla 4.  
 Elaboración : Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla y gráfico 4 obtenidos de la encuesta a 30 docentes respecto a la dimensión autoestima general de la variable autoestima, observamos que ningún docente encuestado considera que solo alcanzó un nivel muy bajo, solo 3 docentes que representan el 10% consideran que no ha podido desarrollar ésta autoestima por lo que se encuentra en un nivel bajo, mientras que 6 docentes que equivalen al 20% indica que lograron desarrollar ésta autoestima en un nivel regular, 15 docentes que representan el 50% mencionan que lograron desarrollar ésta autoestima hasta alcanzar un nivel alto y por último los otros 6 docentes que representan 20% expresa que han desarrollado ésta autoestima llegando a un nivel muy alto.

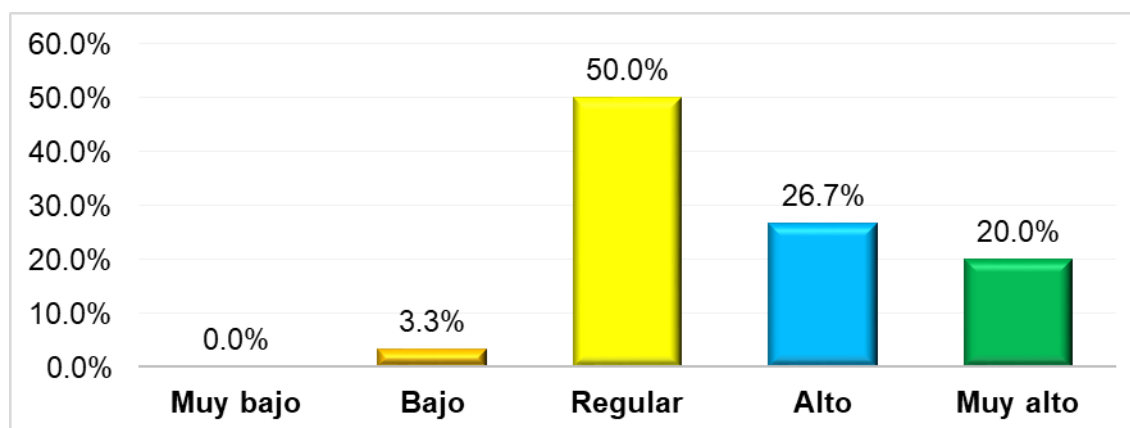
**Tabla 5. Autoestima social en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	1	3.3%
REGULAR	15	50.0%
ALTO	8	26.7%
MUY ALTO	6	20.0%
TOTAL	30	100.0%

Fuente : Instrumento de liderazgo docente.

Elaboración : Los investigadores

**Gráfico 5. Autoestima social en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**



Fuente : Tabla 5.

Elaboración : Los investigadores.

**Interpretación:** : Analizados los datos de la tabla y gráfico 5 obtenidos de la encuesta a 30 docentes respecto a la dimensión autoestima social de la variable autoestima, se observa que ningún docente encuestado opina que esta dimensión no se desarrolló y solo alcanzó un nivel muy bajo, del mismo modo solo 1 docente que representa el 3.3% considera que no ha podido desarrollar ésta autoestima por lo que se encuentra en un nivel bajo, mientras que 15 docentes que representan el 50% indica que han logrado desarrollar ésta autoestima hasta un nivel regular, 8 docentes que representan el 26.7% mencionan que han logrado desarrollar ésta autoestima hasta alcanzar un nivel alto y por último 6 docentes que representan 20% expresa que han desarrollado ésta autoestima llegando a un nivel muy alto.

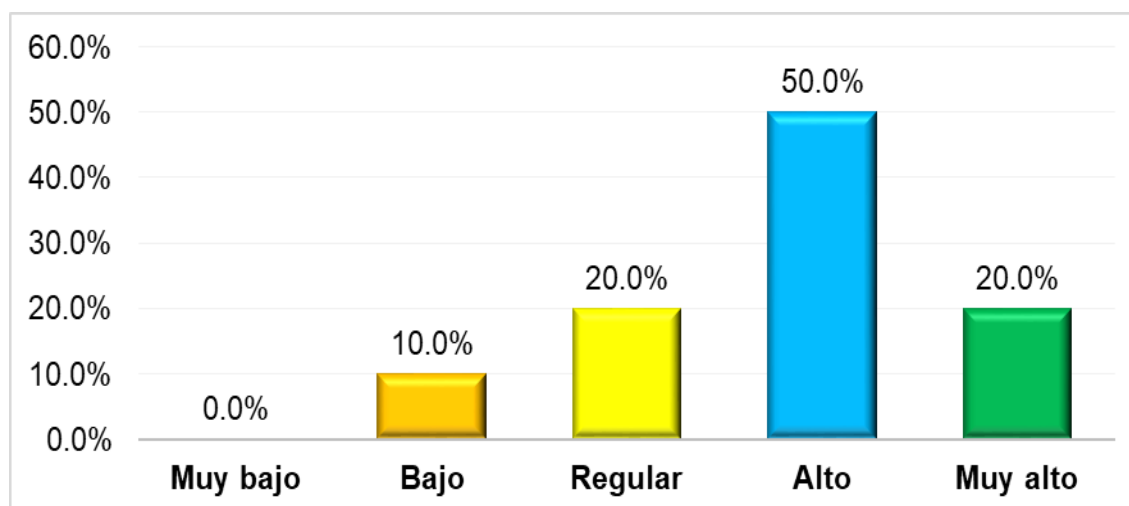
**Tabla 6. Autoestima familiar en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	3	10.0%
REGULAR	6	20.0%
ALTO	15	50.0%
MUY ALTO	6	20.0%
TOTAL	30	100.0%

Fuente : Instrumento de liderazgo docente.

Elaboración : Los investigadores

**Gráfico 6. Autoestima familiar en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**



Fuente : Tabla 6.

Elaboración : Los investigadores.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico 6 obtenidos de la encuesta a 30 docentes respecto a la dimensión autoestima familiar, observamos que ningún docente encuestado se encuentra en el nivel muy bajo, solo 3 docentes que representan el 10% considera que no ha podido desarrollar ésta autoestima, alcanzando un nivel bajo, mientras que otros 6 docentes que representan el 20% indica que han logrado desarrollar ésta autoestima hasta un nivel regular, por otro lado 15 docentes que representan el 50% mencionan que han logrado desarrollar ésta autoestima hasta alcanzar un nivel alto y por último 6 docentes que representan 20% expresa que han desarrollado ésta autoestima satisfactoriamente llegando a un nivel muy alto.

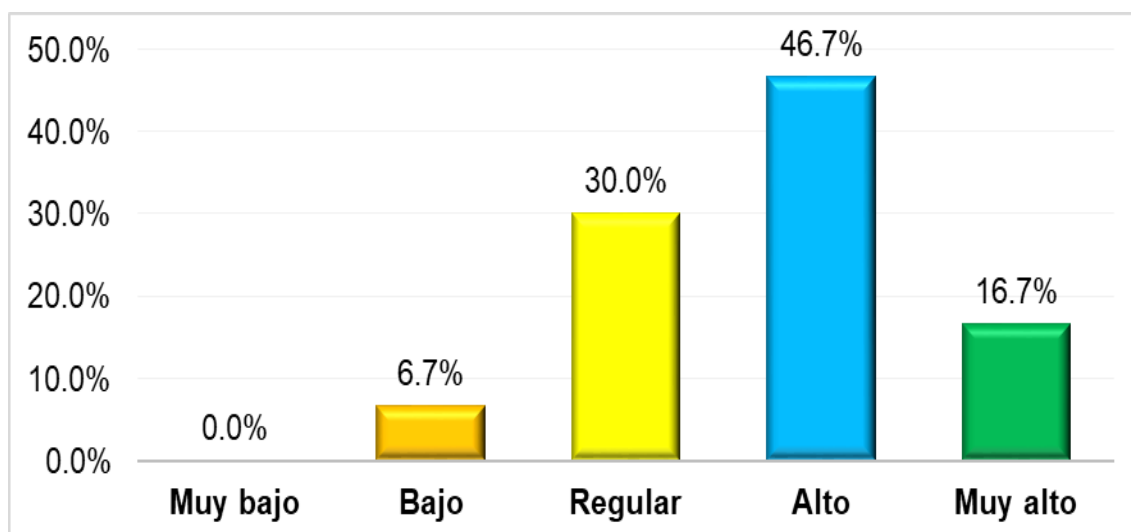
**Tabla 7. Autoestima Escolar en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	2	6.7%
REGULAR	9	30.0%
ALTO	14	46.7%
MUY ALTO	5	16.7%
TOTAL	30	100.0%

Fuente : Instrumento de liderazgo docente.

Elaboración : Los investigadores

**Gráfico 7. Autoestima Escolar en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**



Fuente : Tabla 7.

Elaboración : Los investigadores.

**Interpretación:** Analizados los datos de la tabla y gráfico 7 obtenidos de la encuesta a 30 docentes en la Institución Educativa Yarowilca con respecto a la dimensión autoestima escolar, observamos que ningún docente opina que ésta autoestima no se desarrolló y solo alcanzó un nivel muy bajo, solo 2 docentes que representan el 6.7% considera que se encuentra en un nivel bajo, mientras que 9 docentes que representan el 30% indican que han logrado desarrollar ésta autoestima hasta un nivel regular, por otro lado 14 docentes que representan el 46.7% mencionan que han logrado desarrollar ésta autoestima hasta alcanzar un nivel alto y por último 5 docentes que representan 16.7% expresa que han desarrollado ésta autoestima satisfactoriamente llegando a un nivel muy alto.



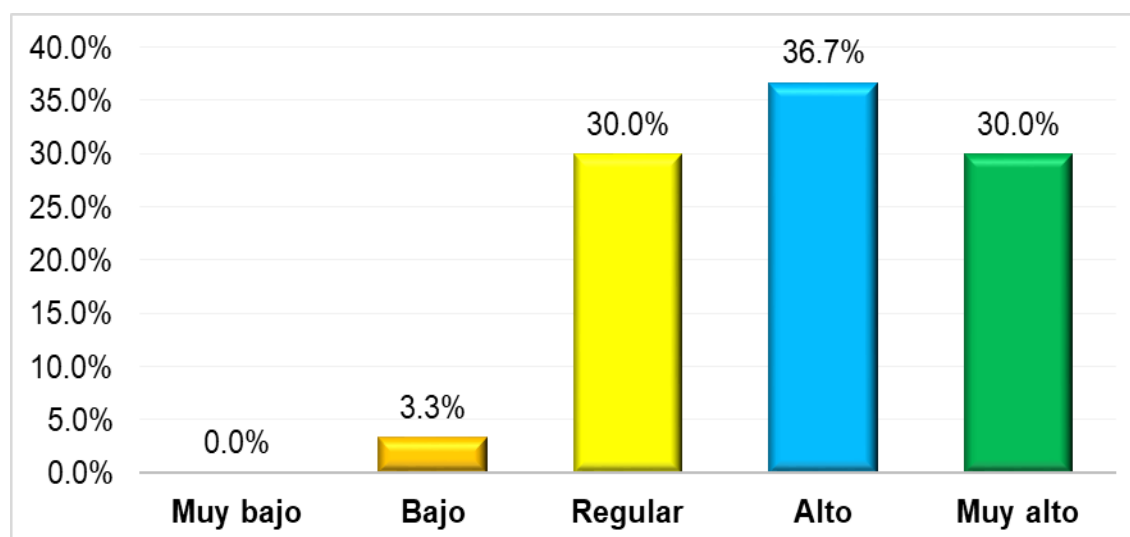
**Tabla 8. Autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
MUY BAJO	0	0.0%
BAJO	1	3.3%
REGULAR	9	30.0%
ALTO	11	36.7%
MUY ALTO	9	30.0%
TOTAL	30	100.0%

Fuente : Instrumento de liderazgo docente.

Elaboración : Los investigadores

**Gráfico 8. Autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.**



Fuente : Tabla 8.

Elaboración : Los investigadores.

**Interpretación:** Luego de analizar los datos de la tabla y gráfico 8 obtenidos de la encuesta a 30 docentes respecto a la variable autoestima, observamos que ningún docente encuestado opina que su autoestima no se desarrolló y solo alcanzó un nivel muy bajo, solo 1 docente que representa el 3.3% considera que se encuentra en un nivel bajo, mientras que 9 docentes que representan el 30% indica que lograron desarrollar su autoestima en un nivel regular, 11 docentes que representan el 36.7% afirman que lograron desarrollar su autoestima hasta alcanzar un nivel alto y por último 9 docentes que representan 30% expresa que han desarrollado su autoestima satisfactoriamente llegando a un nivel muy alto.

## 4.2. Comprobación o contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

**Hi:** Existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.

**Ho:** No existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.

**Tabla 9. Prueba de correlación entre el liderazgo docente y la autoestima.**

		Liderazgo docente	Autoestima	
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1,000	,080
		Sig. (bilateral)	.	,675
		N	30	30
	Autoestima	Coeficiente de correlación	,080	1,000
		Sig. (bilateral)	,675	.
		N	30	30

**Fuente** : Cuestionarios

**Elaboración** : Los investigadores

### Interpretación:

Aplicando el análisis de correlación, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual tiene un valor de  $r = 0,080$  y un p valor de  $0,675$  que es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula y se concluye que no existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa Ricardo Palma Soriano de Chupán, Yarowilca-2018.

## Hipótesis específica 1

**HE<sub>1</sub>.** Existe una relación significativa entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan, Yarowilca-2018.

**Ho<sub>1</sub>.** No existe una relación significativa entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.

**Tabla 10. Prueba de correlación entre la habilidad personal y la autoestima.**

		Habilidad personal	Autoestima
Rho de Spearman	Habilidad personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,186
		N	30
	Autoestima	Coeficiente de correlación	,186
		Sig. (bilateral)	,324
		N	30

**Fuente** : Cuestionarios

**Elaboración** : Los investigadores

### Interpretación:

La prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman muestra el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,324$  valor necesario para aceptar la hipótesis nula y nos confirma que la prueba tiene 67.6% de confianza en consecuencia aceptamos la hipótesis nula y se concluye que “No existe una relación significativa entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018”.

## Hipótesis específica 2

**HE<sub>2</sub>.** Existe una relación significativa entre la habilidad profesional docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.

**Ho<sub>2</sub>.** No existe una relación significativa entre la habilidad profesional docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018.

**Tabla 11. Prueba de correlación entre la habilidad profesional y la autoestima.**

		Habilidad profesional	Autoestima
Rho de Spearman	Habilidad profesional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,112
		N	30
	Autoestima	Coeficiente de correlación	,112
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,556

**Fuente** : Cuestionarios  
**Elaboración** : Los investigadores

### Interpretación:

La prueba de correlación de hipótesis  $r$  de Pearson muestra el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,556$  valor necesario para aceptar la hipótesis nula y nos confirma que la prueba tiene 44.4% de confianza En consecuencia aceptamos la hipótesis nula y se concluye que “No existe una relación significativa entre la habilidad profesional docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018”

#### IV. DISCUSIÓN

Habiendo observado la realidad institucional, es de suma importancia que el docente posea un liderazgo dentro de sí, para poder influir en los estudiantes, es necesario que todas las instituciones educativas cuenten con docentes capaces de tomar decisiones, aquel que debe influir en los demás para poder mejorar el aprendizaje, esto se va a dar siempre cuando el docente posee una autoestima alta por parte del líder, que sentirá esa seguridad y tendrá confianza en demostrar su profesionalidad de una manera segura y coherente, la sociedad necesita estos tipos de líderes que transforme y que impacte.

Por lo tanto se ha deseado relacionar ambas variables de estudio para poder dar un análisis concreto, por lo tanto como resultado se obtuvo mediante la prueba de correlación de hipótesis Rho de Spearman donde muestra el valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,675$  valor necesario para aceptar la hipótesis nula y nos confirma que la prueba tiene 32.5% de confianza en consecuencia aceptamos la hipótesis nula que menciona "No existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa Ricardo Palma Soriano de Chupán, Yarowilca-2018".

Estos datos podemos contrastar con el investigador Ocaña, Y. (2015) en su tesis: Autoestima y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Comas. El estudio es de nivel descriptivo correlacional y el diseño no experimental transversal, como población tuvo 3896 docentes de Comas, y como muestra 363 docentes, se aplicó los instrumentos de autoestima y el cuestionario, en conclusión nos dicen que la autoestima si se relaciona directamente y significativamente con la otra variable de estudio en las II.EE de Comas Lima, Como correlación en los resultados arrojo muy bajo.

Podemos analizar nuestro resultado con este estudio mencionado que ambos resultados son diferentes, porque en nuestra realidad de la I.E Ricardo Palma Soriano de Chupán de la provincia de Yarowilca, no existe relación entre ambas variables, porque esto se ve dañado por factores de

relación interpersonal, por la falta de confianza en sí mismo del docente, porque no se preocupan por motivar su propia autoestima, de consecuencia afecta su propio liderazgo, que ambas variables deben de ir de la mano, cuando el docente demuestra una autoestima alta, su liderazgo docente será bien desarrollado en el aula y en su comunidad educativa, porque demostrara ciertas capacidad de poder influir en los estudiantes y en los demás agentes.

Estos datos se ven afirmados por los fundamentos teóricos por Blanchard (2007) donde refiere que el liderazgo docente es la capacidad que tiene el docente para poder influir en otras personas, mediante su convencimiento del poder, el potencial de las personas y mediante las organizaciones para poder obtener un bien mayor, buscando el bien de todos los interesados. También son procesos de poder lograr resultados de interés, así mismo se busca de actuar con respeto, cuidado y equidad. Si no existe esto no puede haber un liderazgo.

De la misma manera la autoestima lo define Branden (1995) donde refiere que es un componente evaluativo de sí mismo que se realiza la persona, es decir donde busca entender quién es, y por quién, con referencia al aspecto físico y psicológicos. Es una serie de aspectos de competencia, la confianza y seguridad de sí mismo, donde se emite un juicio de una manera implícita sobre su capacidades: cómo afronta los retos, como comprende y como supera los problemas y como vive la felicidad.

Entonces podemos concluir que ambas variables son importante dentro de la institución educativa, que los docentes deben de lograr hacer líderes en el aula, en la comunidad y en la sociedad, así mismo 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 docentes de Chupán aun necesitan ser motivados, ayudados para poder lograr a desarrollar estas dos variables, por la misma naturaleza del lugar y del mismo docentes que no han sido formado en la parte humana, a como poder desarrollar habilidades de personalidad, y se ven afectados por muchos problemas que deterioran su autoestima y su liderazgo.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa Ricardo Palma Soriano de Chupán, Yarowilca-2018, debido valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,675$  que supera el límite del margen de error permitido (Tabla N° 9).
2. Se determinó que no existe una relación significativa entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018, debido valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,324$  que supera el límite del margen de error permitido (Tabla N° 10).
3. Se determinó que no existe una relación significativa entre la habilidad profesional docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupán, Yarowilca-2018, debido valor de significatividad bilateral  $\alpha=0,556$  que supera el límite del margen de error permitido (Tabla N° 11).

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a la dirección que se preocupe por los docentes en realizar algunas actividades de desarrollo de liderazgo y de autoestima, invitando a personas o psicólogos a que ayuden en estos aspectos, mediante jornada, talleres, dinámicas grupales y otros
2. Se recomienda a los profesionales que desarrollen sus habilidades personales buscando las oportunidades de participar en actividades que se da en la institución educativa, para que puedan demostrar y sacar a fuera sus destrezas que poseen, ser parte de la comunidad, sentirse identificado.
3. De la misma manera se recomienda que el director involucre a los docentes en diferentes actividades, que le brinde confianza, que le otorgue responsabilidades en diversas ocasiones para que el docente pueda demostrar sus habilidades personales.
4. Se recomienda a los docentes de ayudarse así mismo a poder buscar los medios que lo ayuden a crecer y a desarrollar sus habilidades profesionales, participando en las reuniones, en los trabajos grupales, preparándose de manera personal, auto formándose.



## VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Agustín, G. (2014). *Liderazgo docente y disciplina en el aula*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Alván, R. y López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6° grado de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo-El Porvenir, año 2012*. (Tesis Magíster en educación). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Buela, L. Fernández y T. Carrasco, J. (1997). *Avances en psicología preventiva*. Madrid: Pirámide.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Colombia: Norma
- Branden, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós.
- Cama, E. (2016). *Liderazgo docente y su influencia en el nivel de autoestima de los estudiantes del 4to y 5to grado del nivel secundario de la I.E 40202 "Charlotte", Arequipa, 2016*. (Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- Cano, C. (2010). *Nivel de autoestima y su relación con las características de la familia, en estudiantes de secundaria*. Institución Educativa Daniel Alcides.
- Cardenal, V. (1999). *El autoconocimiento y la autoestima en el desarrollo de la madurez personal*. Málaga: Aljibe.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self- esteem*. San Francisco: Freeman and Company.
- Covey, S. (1998). *Liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós.
- Cuayla, R. (2014). *Actitud docente e instrumento de gestión en la Institución Educativa de Santa María del Valle-2014*. (Tesis de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.

- Cherobim, M. (2004). *La escuela, un espacio para aprender a ser feliz*. Facultad de Pedagogía: Universidad de Barcelona.
- Flores, N. (2006) *Liderazgo*. Recuperado el 3 de mayo de 2006 de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/elliderazg.ht>
- Gómez, L. (2001). *El Clima Institucional y El Liderazgo en la Gestión Educativa*. Tesis para obtener la Licenciatura en la UNIFE
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5°ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Jaime, M. (2015). *Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos-tecnológicos de la Universidad cooperativa de Colombia, de Bucaramanga-Colombia*. (Tesis Doctorales). Universidad de Granada. Bucaramanga, Colombia.
- Jáuregui, R. (2003). *Evaluando, evaluando: ¿qué piensa y qué hace el docente en el aula?* Informe final. Manuscrito. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- MacBeath, J. y townsend, T. (2011). «*Thinking and acting both locally and globally: what do we know now and how do we continue to improve?*». En T. townsend y J. MacBeath (eds.), *International handbook of leadership for learning*. Dordrecht: Springer Netherlands, pp. 1237-1254.
- Martinez de Soria, A. y Ibarrola, S. (2015). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana de educación. N° 67. OEI/CAEU
- Mirana, C. (2005). *La autoestima profesional: Una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógicas*. Chile.
- Millar, A. y Troncoso, M. (2005). *La autoestima profesional docente: Un estudio comparativo entre profesores de sectores rurales y urbanos de la Provincia de Valdivia*. (Tesis de Título docente). Universidad Austral. Valdivia, Chile.

- Mulford, B. (2010). «*Recent developments in the field of educational leadership: the challenge of complexity*». En A. Hargreaves y otros, (eds.), *Second international handbook of educational change*. London: Springer, pp. 187–208.
- Mrk, C. (2006). *Investigación, teoría y práctica de la autoestima: Hacia una psicología positiva de la autoestima*. (3.a ed.). Nueva York: Springer.
- Sierra, G. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Rev. Esc. Adm.neg. N° 8, Bogotá
- Ocaña, Y. (2015). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014*. (Tesis de doctor en educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Ortiz, A. (2014). *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los Centros de Educación Básica: Juan Ramón Molina, las Américas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle, Municipio del Distrito central*. (Tesis en Maestría en Gestión de la Educación). Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán" Tegucigalpa, M.D.C.
- Reasoner, R. (1982). *Building self-esteem. Administrator guide*. California: Consulting Psychologists Press.
- Robinson, v. M. J. (2010). «*From instructional leadership to leadership capabilities: empirical findings and methodological challenges*». *Leadership and Policy in Schools*, 9(1), 1-26.
- Rodriguez, A. (s. f.). *Teoría humanista*. Recuperado de <http://www.authorstream.com/Presentation/arlinesrodriguez-564875>  
teoría-humanista
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self- image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Touraine. A. (2005). *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Barcelona: Paidós.

- Quispe, A. (2014). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa "San Martín de Porres" de Ñauza-2014*. (Tesis de Magíster en Administración de la Educación) Universidad César Vallejo. Huánuco, Perú.
- Voli, F. (1997). *Autoestima para profesores*. Madrid: San Pablo.
- Valdés, L. (2001). *Programa de intervención para elevar los niveles de autoestima en alumnas de sexto año básico*. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071870520010001000005&lng=es&tlng=es.10.4067/S071807052001000100005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071870520010001000005&lng=es&tlng=es.10.4067/S071807052001000100005)
- Wilhelm, K., Martin, G. y Miranda, C. (2012, enero/junio). *Autoestima profesional: competencia mediadora en el marco de la evaluación docente*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 1(10):339-350.
- White, R. (1963). *Ego and reality in psychoanalytic theory: A proposal regarding independent ego energies*. New York: Springer.

# **ANEXOS**

## ANEXOS 1: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO LIDERAZGO DOCENTE

**Estimados docentes:**

El presente cuestionario es parte de una investigación para recoger información y opiniones, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas. Debes de leer cada una de las preguntas y seleccionar una de las respuestas según su convicción y luego marca con un aspa (x). El cuestionario es anónimo.

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca (1)	Rara vez (2)	A veces (3)	A menudo (4)	Frecuente (5)
<b>D<sub>1</sub>. Habilidad personal</b>	1. ¿Contagia entusiasmo al realizar una actividad en equipo?					
	2. ¿Te agrada alentar a las personas desanimadas?					
	3. ¿Toma usted iniciativa para realizar acciones que permitan el logro de metas?					
	4. ¿Te consideras una persona influyente en tus relaciones con los demás?					
	5. ¿Muestras en ocasiones pesimismo o falta de ánimo ante alguna adversidad?					
	6. ¿Tienes capacidad asertiva para escuchar a los demás?					
	7. ¿Te agrada atender inquietudes y consultas de otros?					
	8. ¿Consideras que tienes buena habilidad para comunicarte y escuchar a los demás?					
	9. ¿Tú comunicación contribuye al bienestar de los que te escuchan?					
	10. ¿Te sientes con libertad al comunicarte con otros?					
	11. ¿Tus actos y opinión, generan un clima de confiabilidad hacia los demás?					
	12. Cuando tomas decisiones ¿Evalúas las posibles alternativas para evitar el fracaso?					
	13. ¿Las personas con las que interactúas tienen confianza en ti?					
	14. ¿Las decisiones que tomas son razonables y oportunas?					
	15. Al experimentar situaciones desconocidas ¿Procedes con fe y con disposición de éxito?					
	16. ¿Actúas con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa?					
	17. ¿Cumples con los acuerdos establecidos democráticamente?					
	18. ¿Cumples con los acuerdos establecidos democráticamente?					
	19. ¿Aceptas estrictamente las leyes y normas establecidas?					
	20. ¿Evalúas a tus alumnos con justicia?					
	21. ¿Concluyes con todas tus actividades programadas?					
	22. Ante la adversidad ¿Persistes en lograr tu propósito?					
	23. ¿Desistes de alguna tarea iniciada cuando no puedes continuar?					
<b>D<sub>2</sub> Habilidad profesional</b>	24. ¿Consideras que la perseverancia y la tenacidad son muy importante para el ejercicio del liderazgo?					
	25. ¿Tienes el dominio de los contenidos que impartes en clase?					
	26. ¿Tus clases son interactivas e interesantes?					

27. ¿Utilizas variedad de métodos, estrategias y técnicas en tu labor docente?					
28. ¿Organizas a tus alumnos en comisiones para el desarrollo de actividades pedagógicas?					
29. ¿Consideras necesario el uso de materiales didácticos en el dictado de tus clases?					
30. ¿Existe coherencia moral entre tus acciones y desempeño docente?					
31. ¿Aplicas méritos y deméritos en la evaluación de conductas del alumno?					
32. ¿Eres modelo para promover en los alumnos el criterio de decir la verdad?					
33. ¿Consideras importante la integridad en el desempeño de tu labor docente?					
34. ¿Te muestras diligente para motivar a tus alumnos en la práctica de valores?					
35. ¿Asistes puntualmente a tus clases?					
36. ¿Elaboras los medios y materiales para cada sesión de aprendizaje?					
37. ¿Evalúas e informas a tus alumnos los calificativos oportunamente?					
38. ¿Concluyes responsablemente con tus actividades programadas?					
39. ¿Tienes actualizado tus documentos normativos en tu carpeta pedagógica?					
40. ¿Asistes puntualmente a las actividades cívicas, deportivas, culturales, sociales, y otros que organiza tu Institución Educativa?					
41. ¿Promueves de manera permanente el funcionamiento de la escuela de padres de tu aula?					
42. ¿Tiene importancia para ti la participación docente en la vida institucional?					
43. ¿Participas en comisiones que organiza tu Institución Educativa?					
44. ¿Planificas acciones que permite las mejoras de tu Institución Educativa?					
45. ¿Consideras en tu accionar diario pasos necesarios para llevar a cabo actividades que amenicen y fomenten la convivencia?					
46. ¿Eres proclive a mantener una buena convivencia en el aula?					
47. ¿Tienes interés para promover un clima de convivencia armoniosa en tu aula?					
48. ¿Resuelves los conflictos interpersonales de los alumnos con facilidad?					
49. ¿Te consideras un profesional con dominio de grupo?					

**¡Muchas gracias!**

## INVENTARIO DE AUTOESTIMA - COOPERSMITH

**Estimados docentes:** Estimado docente, a continuación, vas a leer una serie de enunciados. Si el enunciado describe cómo te sientes usualmente, marca con una "X" debajo de la columna: "igual que yo". Si no te sientes identificado con lo que se dice en el enunciado, entonces deberás marcar con una "X" debajo de la columna: "distinto a mí". No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer que es lo que habitualmente sientes o piensas.

ITEMS	Igual que yo	Distinto a mí
1. Paso mucho tiempo soñando despierto.		
2. Estoy seguro de mí mismo.		
3. Frecuentemente deseo ser otra persona.		
4. Le caigo bien a los demás.		
5. Mi familia y yo nos divertimos mucho juntos.		
6. Nunca me preocupo por nada.		
7. Me da vergüenza pararme al frente para hablar.		
8. Desearía tener menos edad.		
9. Hay muchas cosas acerca de mí que me gustaría cambiar, si pudiera.		
10. Puedo tomar decisiones fácilmente.		
11. Mis amigos se divierten cuando están conmigo.		
12. En casa fácilmente me incomodo, me altero.		
13. Siempre hago lo correcto.		
14. Me siento orgulloso de mi desempeño en el colegio.		
15. Siempre debe haber alguien que me diga lo que tengo que hacer.		
16. Me toma mucho tiempo adaptarme a situaciones nuevas.		
17. Frecuentemente, me arrepiento de las cosas que hago.		
18. Soy popular entre mis compañeros de mi misma edad.		
19. Usualmente, mi familia considera mis emociones y sentimientos.		
20. Casi siempre estoy triste.		
21. Estoy esforzándome por hacer bien mis trabajos		
22. Me doy por vencido fácilmente		
23. No necesito que nadie me cuide.		
24. Soy muy feliz.		
25. Preferiría juntarme con personas menores que yo.		
26. Mi familia espera demasiado de mí.		
27. Me caen bien todas las personas que conozco.		
28. Me gusta que me hagan participar y me pregunten en clase.		
29. Me entiendo a mí mismo.		
30. Me es difícil ser yo mismo.		
31. Las cosas en mi vida están muy complicadas.		
32. Mis compañeros y amigos usualmente siguen mis ideas.		
33. Nadie me presta mucha atención en casa.		
34. Nunca me regañan.		
35. Las cosas en el colegio no me están saliendo tan bien como quisiera.		



36. Puedo tomar decisiones y cumplirlas.		
37. Realmente no me gusta ser hombre / mujer.		
38. Tengo una mala opinión de mí mismo.		
39. No me gusta estar acompañado de otras personas.		
40. Muchas veces me he querido ir de mi casa.		
41. Nunca soy tímido.		
42. Frecuentemente no me siento bien en el colegio.		
43. Frecuentemente, me avergüenzo de mí mismo.		
44. No soy tan guapo (a) como otras personas.		
45. Si tengo algo que decir, lo digo sin problemas.		
46. Los demás frecuentemente me molestan.		
47. Mi familia me entiende.		
48. Siempre digo la verdad.		
49. Algunas veces mi profesor me hace sentir mal con sus comentarios y/o actitudes.		
50. No me importa lo que me pase.		
51. Soy un fracaso		
52. Me incomodo fácilmente cuando me regañan.		
53. Las demás personas son más agradables que yo.		
54. Frecuentemente siento que mi familia me presiona.		
55. Siempre sé qué decir a los demás.		
56. Frecuentemente, me siento desanimado en el colegio.		
57. Generalmente, las cosas no me preocupan.		
58. No soy una persona confiable, como para que los demás dependan de mí.		

**¡Muchas Gracias!**

## ANEXOS 2: Matriz de validación

### MATRIZ DE VALIDACION LIDERAZGO DOCENTE

**Título:** Liderazgo docente y la autoestima en las Institución Educativa. Yarowilca-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
<b>VI. LIDERAZGO DOCENTE</b> Llamamos a las habilidades del docente que busca de influir con su carisma hacia un grupo con la sola finalidad de alcanzar las metas	<b>D, Habilidad personal</b>  Llamamos a las destrezas, a las competencias y aptitudes de un individuo, para que pueda realizar una actividad.	Motiva constantemente	¿Contagia entusiasmo al realizar una actividad en equipo?						X		X		X		X		
			¿Te agrada alentar a las personas desanimadas?						X		X		X		X		
			¿Toma usted iniciativa para realizar acciones que permitan el logro de metas?						X		X		X		X		
			¿Te consideras una persona influyente en tus relaciones con los demás?						X		X		X		X		
			¿Muestras en ocasiones pesimismo o falta de ánimo ante alguna adversidad?						X		X		X		X		
		Escucha y se comunica asertivamente	¿Tienes capacidad asertiva para escuchar a los demás?						X		X		X		X		
			¿Te agrada atender inquietudes y consultas de otros?						X		X		X		X		
			¿Consideras que tienes buena habilidad para comunicarte y escuchar a los demás?						X		X		X		X		
			¿Tú comunicación contribuye al bienestar de los que te escuchan?						X		X		X		X		

			¿Te sientes con libertad al comunicarte con otros?							X		X		X		
			¿Tus actos y opinión, generan un clima de confiabilidad hacia los demás?							X		X		X		
			Cuándo tomas decisiones ¿Evalúas las posibles alternativas para evitar el fracaso?							X		X		X		
		Demuestra confianza	¿Las personas con las que interactúas tienen confianza en ti?							X		X		X		
			¿Las decisiones que tomas son razonables y oportunas?							X		X		X		
			Al experimentar situaciones desconocidas ¿Procedes con fe y con disposición de éxito?							X		X		X		
		Demuestra personalidad e integridad	¿Actúas con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa?							X		X		X		
			¿Cumples con los acuerdos establecidos democráticamente?							X		X		X		
			¿Cumples con los acuerdos establecidos democráticamente?							X		X		X		
			¿Aceptas estrictamente las leyes y normas establecidas?							X		X		X		
			¿Evalúas a tus alumnos con justicia?							X		X		X		
		Demuestra perseverancia y tenacidad	¿Concluyes con todas tus actividades programadas?							X		X		X		
			Ante la adversidad ¿Persistes en lograr tu propósito?							X		X		X		
			¿Desistes de alguna tarea iniciada cuando no puedes continuar?							X		X		X		



		¿Concluyes responsablemente con tus actividades programadas?							X	X	X	X		
		¿Tienes actualizado tus documentos normativos en tu carpeta pedagógica?							X	X	X	X		
	Participa en la vida institucional	¿Asistes puntualmente a las actividades cívicas, deportivas, culturales, sociales, y otros que organiza tu Institución Educativa?							X	X	X	X		
		¿Promueves de manera permanente el funcionamiento de la escuela de padres de tu aula?							X	X	X	X		
		¿Tiene importancia para ti la participación docente en la vida institucional?							X	X	X	X		
		¿Participas en comisiones que organiza tu Institución Educativa?							X	X	X	X		
		¿Planificas acciones que permite las mejoras de tu Institución Educativa?							X	X	X	X		
	Fomenta la convivencia	¿Consideras en tu accionar diario pasos necesarios para llevar a cabo actividades que amenicen y fomenten la convivencia?							X	X	X	X		
		¿Eres proclive a mantener una buena convivencia en el aula?							X	X	X	X		
		¿Tienes interés para promover un clima de convivencia armoniosa en tu aula?							X	X	X	X		
		¿Resuelves los conflictos interpersonales de los alumnos con facilidad?							X	X	X	X		
		¿Te consideras un profesional con dominio de grupo?							X	X	X	X		

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Liderazgo docente

**OBJETIVO:** Demostrar cómo están desarrollando el liderazgo los docentes.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Alcalá Quispe Magaly Aimee

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora en Administración de la educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

 **UCV** UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
M. Alcalá  
**Dra. Magaly A. Alcalá Quispe**  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Liderazgo docente

**OBJETIVO:** Demostrar cómo están desarrollando el liderazgo los docentes.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *Justimiano Justo, Ageleo* .....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... *Doctor* .....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

.....  
*[Handwritten signature]*

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Liderazgo docente

**OBJETIVO:** Demostrar cómo están desarrollando el liderazgo los docentes.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... LINDO PEZARRO CESAR

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** ..... MAESTRO EN CIENCIAS

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

.....  




**ANEXOS 3:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**LIDERAZGO DOCENTE Y LA AUTOESTIMA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. YAROWILCA-2018**

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>MARCO TEORICO (ESQUEMA)</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOS</b>
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca-2018?</p>	<p><b>General:</b> Existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca - 2018</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca-2018</p>	<p><b>V.1</b> <b>Liderazgo docente</b></p>	<p>1. Liderazgo docente 1.1. Definición 1.2. Importancia 1.3. Significado del liderazgo 1.4. Liderazgo en función educativa 1.5. Exigencias del liderazgo educativo 1.6. Emprendimiento sostenible 1.7. Liderazgo pedagógico 1.8. Características 1.9. Liderazgo del profesor 1.10. Dimensiones</p>	<p>D<sub>1</sub>. Habilidad personal</p>	<p><b>Diseño:</b> Correlacional Transversal -no experimental</p> <p><b>Población:</b> 43 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 30 Docentes</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios</p> <p><b>Métodos de investigación:</b> Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p>
<p><b>Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca-2018?</p>	<p><b>Específicos:</b> Existe una relación significativa entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca-2018</p>	<p><b>Específicos:</b> Establecer la relación entre la habilidad personal y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca-2018</p>			<p><b>V.2</b> <b>Autoestima</b></p>	
<p>¿Cuál es la relación entre la habilidad profesional y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca-2018?</p>	<p>Existe una relación significativa entre la habilidad profesional docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca-2018</p>	<p>Identificar la relación entre la habilidad profesional docente y la autoestima en la Institución Educativa “Ricardo Palma Soriano” de Chupan. Yarowilca-2018</p>	<p>D<sub>1</sub>. Autoestima genera</p>	<p>D<sub>2</sub>. Autoestima social</p>		

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

LIDERAZGO DOCENTE Y LA AUTOESTIMA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS. YAROWILCA-2018

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: LIDERAZGO DOCENTE	Llamamos a las habilidades del docente que busca de influir con su carisma hacia un grupo con la sola finalidad de alcanzar las metas (Blanchard, 2007).	Indagar a los docentes de cómo están desarrollando la habilidad personal y profesional, mediante el cuestionario.	<b>D1. Habilidad personal</b>	Motiva constantemente Escucha y se comunica asertivamente Demuestra confianza Demuestra personalidad e integridad Demuestra perseverancia y tenacidad
			<b>D2. Habilidad profesional</b>	Demuestra capacidad pedagógica Demuestra responsabilidad en sus funciones Participa en la vida institucional Fomenta la convivencia
V2: AUTOESTIMA	Es el valor que se da una persona sobre sí mismo, de la cual se va desarrollando de una manera paulatina, desde que nace hasta su desarrollo, como así mismo desde su experiencia positivo o negativo y que esta entre lazado con el sentirse amado, y valorado (Peñaherrera, 1997).	Conocer a través del cuestionario su autoestima del docente en lo general, social, familiar y escolar.	<b>D1. Autoestima general</b>	Nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta autodescriptiva
			<b>D2. Autoestima social</b>	Nivel de aceptación con el que la persona valora a iguales.
			<b>D3. Autoestima familiar</b>	Nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta en relación a su contexto familiar
			<b>D4. Autoestima Escolar</b>	Nivel de aceptación con el que la persona valora su conducta en relación a su ámbito educativo.

## ANEXOS 4: CONSTANCIA



*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC "RICARDO PALMA SORIANO" DE CHUPÁN, DISTRITO DE APARICIO POMARES, PROVINCIA DE YAROWILCA, REGIÓN HUÁNUCO; AL FINAL SUSCRIBEN EL PRESENTE DOCUMENTO;

### HACEN CONSTAR;

Que, los tesisistas Nestor Hugo RENTERA REYES y Vicitación Olimpio MONTOYA HUERTA estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad "Cesar Vallejo", han realizado la aplicación de los instrumentos con 30 docentes de nuestra institución educativa. El trabajo lo han ejecutado entre los días 07 y 08 de mayo del año en curso.

Se expide la presente a petición de los recurrentes para los fines que estime por conveniente.

Chupán, 22 de junio del 2018.

Atentamente,



Tolomeo Eustorgio SILVA ALEJANDRO

DNI N° 41891767

DIRECTOR (e)

**ANEXOS 5: EVIDENCIA FOTOGRÁFICA.**

