



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES Y LA
RELACIÓN CON LA AUTOESTIMA DEL ALUMNO DE LA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA
MECÁNICA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
DE TACNA, AÑO 2016**

PRESENTADO POR

REYNALDO CLEMENTE TELLES RÍOS

ASESOR

Dra. AMELIA MAMANI HUANCA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E
INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA – PERÚ

2019

CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Definición del problema.....	03
1.3. Objetivo de la investigación.....	04
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	05
1.5. Variables	06
1.6. Hipótesis de la investigación.....	07

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	08
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Liderazgo.....	12
2.2.2. Teorías de liderazgo	13
2.2.3. Concepto de liderazgo	14
2.2.4. Escuelas profesionales, prácticas docentes y factores de los alumnos..	14
2.2.5. Liderazgo docente	15
2.2.6. Capacidades del líder educativo.....	16
2.2.7. Estilos de liderazgo	18
2.2.8. Escuela académica de Ingeniería Mecánica	21
2.3. Marco conceptual	22

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación	24
3.2. Diseño de investigación	24

3.3. Población y muestra	25
3.4. Técnicas y herramientas de recaudación de data	25
3.5. Técnicas de proceso y análisis de datos	26
3.6. Selección y validación de los instrumentos	27
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. Liderazgo docente aplicado a los docentes	29
4.1.2. Liderazgo docente aplicado a los alumnos.....	49
4.1.3. Test de autoestima aplicado a los alumnos	69
4.2. Contrastación de la hipótesis.....	89
4.3. Discusión de resultados.....	92
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	97
5.2. Recomendaciones.....	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	100
ANEXOS.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de las variables	06
Tabla 2.	Universidad, pericia docente y elementos de los estudiantes.....	15
Tabla 3.	Resumen de valores en porcentaje de jueces que emitieron opinión ..	27
Tabla 4.	Validación de instrumentos.....	28
Tabla 5.	Es intrépido e inteligente	29
Tabla 6.	A menudo manifiesta cansancio e ideas negativas.....	31
Tabla 7.	Tiene buen carácter	32
Tabla 8.	Le gusta luchar por lograr la calidad.....	33
Tabla 9.	Planifica sus necesidades	34
Tabla 10.	Logra determinar los objetivos del grupo de alumnos.	35
Tabla 11.	Es innovador.....	36
Tabla 12.	Rapidez en la toma de disposiciones.....	37
Tabla 13.	Tiene autoridad moral	38
Tabla 14.	Se capacita permanentemente	39
Tabla 15.	Interés en el progreso de las personas	40
Tabla 16.	Posee capacidad de resiliencia	41
Tabla 17.	Trabaja en equipo multidisciplinario.....	42
Tabla 18.	Considera que las vías de notificación establecidos en la universidad ... 43	
Tabla 19.	Usted puede establecer una comunidad fluida con el director	44
Tabla 20.	Demuestra respeto ante los miembros de la escuela profesional	45
Tabla 21.	En algún momento se ha sentido ofendido por alguna actitud del director	46
Tabla 22.	Tiene la disponibilidad para el diálogo	47
Tabla 23.	Demuestra comprensión ante situaciones sociales de riesgo	48
Tabla 24.	Nuestra autoestima no es afectada por la representación del profesor	49
Tabla 25.	Evita involucrarse en nuestro trabajo	50
Tabla 26.	Sólo interviene cuando no se logra los objetivos	51
Tabla 27.	Busca que haya equilibrio entre lo que se planifica y lo que se logra.	52
Tabla 28.	Hace saber que si se trabaja con planificación se puede lograr	53

Tabla 29.	Se interesa por los más necesitados.....	54
Tabla 30.	Capta su atención cuando los alumnos no logran sus metas programadas	55
Tabla 31.	Disposición a enseñar siempre que se le requiera	56
Tabla 32.	Da disertaciones para mejorar la motivación	57
Tabla 33.	No toma decisiones apresuradas	58
Tabla 34.	Goza de respeto por parte de los alumnos.....	59
Tabla 35.	Fortalece la autoestima del alumno.....	60
Tabla 36.	Se proyecta como una oportunidad de aprender cuando se suscita.....	61
Tabla 37.	Desarrolla nuevas estrategias para mejorar la autoestima.....	62
Tabla 38.	No se le ubica si existe un inconveniente.....	63
Tabla 39.	Promueve el manejo del conocimiento para destacar	64
Tabla 40.	Inculca la fundamentación de las opiniones.....	65
Tabla 41.	Incide en la práctica de nuevos enfoques para la solución de nuevos.....	66
Tabla 42.	Transmite seguridad hacia su persona.....	67
Tabla 43.	Nos motiva permanentemente por ello confiamos en él	68
Tabla 44.	He deseado ser otra persona en más de una oportunidad.....	69
Tabla 45.	Tengo dificultades de hablar en público	70
Tabla 46.	Existen muchas cosas que no me gusta de mí.....	71
Tabla 47.	No me cuesta tomar decisiones	72
Tabla 48.	Cualquier amigo se divierte conmigo, no soy aburrido	73
Tabla 49.	Me enoja permanentemente por cualquier cosa.....	74
Tabla 50.	Soy una persona que gusta mantener los hábitos de costumbre.....	75
Tabla 51.	Me considero un individuo público respecto a las personas	76
Tabla 52.	Tiene muchas expectativas hacia mi persona todo mi entorno familiar	77
Tabla 53.	Mis emociones son respetados en mi hogar	78
Tabla 54.	No tengo carácter	79
Tabla 55.	Es muy difícil ser yo mismo.....	80
Tabla 56.	Hay muchas cosas en mi vida que no están claras	81
Tabla 57.	He pensado en varias oportunidades dejar mi casa.....	82
Tabla 58.	A veces no me gusta lo que realizo	83

Tabla 59.	Me siento no muy agraciado respecto a las otras personas	84
Tabla 60.	Tengo dificultades para decir algo	85
Tabla 61.	No me siento comprendido por mi familia.....	86
Tabla 62.	Suelo dejar repetidas veces de hacer algunas cosas por desánimo	87
Tabla 63.	No tengo buena opinión de mí mismo	88
Tabla 64.	Tabla de contingencia para liderazgo docente y autoestima del alumno.....	90
Tabla 65.	Chi cuadrado del análisis de frecuencias observadas y esperadas	90

RESUMEN

La investigación titulada “Evaluación del liderazgo de los docentes y la relación con la autoestima del alumno de la Escuela Profesional de Ingeniería Mecánica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, año 2016” tuvo como objetivo establecer de qué manera se relaciona el liderazgo docente con la autoestima de los alumnos de la Escuela Profesional de Ingeniería Mecánica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el periodo 2016, la variable liderazgo docente se analizó desde dos perspectivas; docente y alumno, para ello se aplicó el cuestionario con escala de Lickert a 20 docentes de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica y a 60 alumnos de la mencionada escuela; asimismo, para valorar la autoestima del alumno se consideró el test de autoestima de Coopersmith, dicho instrumento se aplicó a 60 alumnos. En los resultados se encontró que no existe relación entre el liderazgo docente y la autoestima del alumno ya que la prueba del chi cuadrado(X^2) al 95 % de probabilidad demostró independencia y no una asociación.

Palabras clave: liderazgo docente, autoestima, test de Coopersmith

ABSTRACT

The research was objective "Evaluation of the leadership of teachers and the relationship with the self-esteem of the student of the Professional Academic School of Mechanical Engineering of the Faculty of Engineering of the National University Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2016" to establish how teacher leadership is related to the self-esteem of the students of the Professional School of Mechanical Engineering at the Faculty of Engineering of the National University Jorge Basadre Grohmann de Tacna, in the 2016 period, for the evaluation of the teacher leadership variable was analyzed from two perspectives, teacher and student, for which the scale questionnaire of Lickert was applied to 20 teachers of the Mechanical Engineering professional school and 60 students of the aforementioned school; also to evaluate the self-esteem of the student was considered the self-esteem test of Coopersmith, this instrument was applied to 60 students with alternatives of I identify myself and I do not identify myself. In the results it was found that there is no relationship in terms of teaching leadership and student self-esteem since the chi-square test (X^2) at 95% probability showed independence and not an association. ´

Key words: teaching leadership, self-esteem, Coopersmith test

INTRODUCCIÓN

La investigación titula: Evaluación del liderazgo de los docentes y la relación con la autoestima del alumno de la escuela profesional de ingeniería mecánica de la facultad de ingeniería de Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, tiene como finalidad aportar al impulso del discernimiento de la teoría y práctica de las actividades educativas, para ello se presenta la operacionalización de las variables en estudio, las que mediante un estudio de la información obtenida serán sometidos a validación y confiabilidad de los instrumentos empleados.

Según Palomino, T. (1995), menciona que el liderazgo involucra la figura de una relación de influencia, aunque habitualmente se describe a grupos de personas. Por ello, se menciona que el liderazgo de los docentes establece ser un eje fundamental en la educación, instrucción y progreso individual social de los estudiantes.

En el recinto del aula se desarrolla una cadena de técnicas de relación entre el profesor y el alumno, entre los alumnos y entre grupos varios de alumnos modelados por las pautas de convivencia. Cabe resaltar que todos estos conocimientos acarrearán al beneficio de los aprendizajes y al avance completo del alumno y de la validez en que el capacitado actúe se implantará un clima correcto para la enseñanza y por ende la coexistencia.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad muchas universidades públicas y privadas se encuentran inmersas en la obtención del licenciamiento y acreditación de las instituciones educativas, además considerando parte de los indicadores de autoevaluación a los alumnos y los docentes por ello se requiere que los docentes universitarios deben cumplir con objetivos programados en sus escuelas, por tanto en cuanto al trabajo en aula se considera mejorar la autoestima de los estudiantes, teniendo en cuenta que son jóvenes que llegan a la universidad con una serie de limitantes, cuyas generaciones se han visto “favorecidos” por el desarrollo de la tecnología (información e internet). Los alumnos poseen teléfonos inteligentes, tablet, computadoras de última generación, de los cuales reciben abundante información. Así mismo, expresa Castell (1999) que esta generación se encuentra desinformada (sólo entienden imágenes), sobre informada (información, sin selección, ni comprensión) y en algunos casos informada pero no seleccionan, ordenan ni comprenden la información. Con este tipo de alumnos es imprescindible que los docentes, se

conviertan en líderes con habilidades sociales, que les permitan superar dificultades en el ámbito educativo y empatía para dar alternativas de solución.

Actualmente, la autoestima de los jóvenes universitarios del Perú, específicamente los estudiantes de Ingeniería Mecánica se percibe que está siendo perturbada en el espacio académico y además en el aspecto privado dado que ambos intervienen en su formación profesional, por ello que con la investigación se pretende analizar qué tan relacionado o no está el liderazgo docente con la otra variable autoestima de los alumnos.

Diversos autores como (García, Romerosa y Lloréns, 2007) manifiestan la incidencia de varios componentes particulares, populares y generales alteran la conducta vehemente, espiritual y conductual del estudiante.

Asimismo, Ponce (2008), afirma que una de las grandes debilidades del docente es no verse como un líder sino simplemente como un transmisor de conocimientos. Por esto existe la necesidad de que desarrolle capacidades de liderazgo, en las instituciones educativas, moldeando las conductas de las nuevas generaciones.

También Bass (2000), afirma que el carisma, la tolerancia, proponer el trabajo en equipo, la estimulación intelectual, son características fundamentales del líder docente.

Por todo ello cabe resaltar que los docentes en la escuela profesional de ingeniería mecánica deben experimentar ellos para conseguir que el alumno realce su autoestima, ya que no es suficiente con declararlo hipotéticamente, porque se observa, muchas veces que el docente cree que por desaprobado en las materias que dicta a los alumnos son mejores o líderes, produciendo frustración, retiro de la carrera o

autoestima baja, por tanto este estará más proclive a sentir que ha fracasado y por ende malestar en el aspecto personal y académico. De ahí que en base a todo lo manifestado es que se formula la siguiente pregunta:

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo del docente con la autoestima de los alumnos de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Mecánica de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, año 2016?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son los estilos de liderazgo ejercido por los docentes de Ingeniería Mecánica de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna?

2. ¿Cómo es la autoestima de los alumnos de Ingeniería Mecánica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo del docente y la autoestima de los alumnos de la Escuela Profesional de Ingeniería Mecánica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el periodo 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar los estilos de liderazgo ejercido por los docentes de la Escuela profesional de Ingeniería Mecánica de la facultad de ingeniería de la Universidad Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

2. Establecer la autoestima de los alumnos de la escuela Profesional de Ingeniería Mecánica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio nace ante la carencia de actitudes de liderazgo de los docentes y autoestima de los estudiantes de la unidad de estudio y con más relevancia en la escuela de Ingeniería Mecánica y ello ocurre porque los directores de escuela y/o jefes de departamento no se apropian del papel protagónico de liderazgo que les corresponde.

Actualmente se viene desarrollando una serie de capacitaciones a nivel tecnológico y pedagógico a los docentes de las escuelas para mejorar la interacción docente-alumno.

Desde un punto de vista práctico, esta investigación toma relevancia toda vez que trata de aportar en la solución de un problema reconocido, como es el carente desarrollo de actitudes de liderazgo de los docentes y autoestima de los alumnos de las escuelas profesionales. Para tal fin será necesario diagnosticar y reconocer las características de estas variables y determinar específicamente la relación entre ellas, esta condición de relación permitirá direccionar las acciones de capacitación

y establecer Planes de Mejora Personal e Institucional, con mayor razón ahora que se está en pleno proceso de autoevaluación, se requiere contar con líderes dentro de las carreras profesionales, con una serie de características que le permita optimizar el proceso académico del alumnado peruano (Almeyda, 2006).

Cabe resaltar que la información obtenida de la investigación permitirá obtener desenlaces y representaciones importantes para los actores participantes o involucrados en la investigación.

1.5. VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de las variables

a) Variable independiente: Liderazgo docente

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de la variables
Liderazgo.- Conjunto de habilidades que tiene una persona para guiar a otras e influenciarlas para que trabajen, además es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones certeras en equipo, grupo u organización.	Resolución de problemas con eficiencia	-Disposición a correr riesgos. -Carácter -Planifica sus necesidades -Trabajo en equipo	Nominal
	Priorización hacia los resultados	-Comunicación fluida -Disponibilidad para el diálogo -Innovador -Lucha por la calidad -cumplimiento de metas programadas	
	Enfoque desde distintas configuraciones	-Trasmisión de ideas negativas -Es Innovador	
	Apoyar a los demás	-Es audaz e inteligente -Demuestra comprensión	

b) Variable dependiente: Autoestima del alumno

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de la variable
Se refiere a la adición de varios aspectos como amistad y acato que uno debe concebir por sí mismo (Vildoso, 2002).	Física	-Existencia de aspectos que no le gusta de uno mismo -Sentimiento de no agraciada respecto a otras personas	Nominal
	Social	-Divertido -Individuo público	
	Ética/emocional	-Ser otra persona -Cuesta tomar decisiones -Sus emociones son respetadas -No tiene buena opinión de si mismo.	

Fuente: Elaboración propia

1.6. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Existe una correlación directa y significativa entre el liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Mecánica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el año 2016.

Hipótesis específicas

1. El estilo de liderazgo ejercido por la mayoría de los docentes es el autocrático.
2. La autoestima de los alumnos de Ingeniería mecánica es baja.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Antecedentes internacionales

González (2008), en la publicación de una revista mexicana denominado “Percepciones de los estudiantes universitarios frente al liderazgo del docente”, estableció como objetivo general descubrir las perspicacias que tienen los estudiantes de la Facultad de Arquitectura y Diseño, respecto al adiestramiento del liderazgo librado por el docente en su rol, dentro de la organización. Esta investigación basó su fundamento teórico en el modelo de Bass (1985) denominado liderazgo transformacional. Asimismo, se empleó el diseño de tipo descriptivo cuya muestra contempla a 200 alumnos. Los resultados se contrastaron con la base teórica de la investigación, lográndose deducciones positivas relacionados con el proceder de los docentes en su ejercicio profesional.

Según Parada, Valbuena y Ramírez (2016), menciona en una publicación, de característica pensativo, emprender “La autoestima como habilidad social en el proceso educativo de estudiantes de grado sexto en la Institución Educativa Técnica de Nobsa”, municipio de Nobsa, departamento de Boyacá, se consideró a esta investigación como un desafío en el interior de las aulas educativas, ya que se valora

la conexión diaria y cómo ello influye en el desarrollo del alumno. Asimismo, el estudio se realizó a través de una perspectiva social, con el fin de conocer, mediante la escala de Coopersmith, el nivel de autoestima. En el resultado se halló que el factor responsable es la heterogénea interacción en el aula; así como, las particularidades y cualidades de las personas con una alta o una baja autoestima.

Antecedentes nacionales

Según Fernández y Ponce (2014), en la investigación denominada “Autoestima y liderazgo en estudiantes de educación secundaria de la institución educativa nuestra señora de Cocharcas de Huancayo”, se propuso como objetivo: establecer la concordancia entre la autoestima y el liderazgo en los alumnos. Se empleó el método descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por las estudiantes del quinto año de la institución educativa Nuestra Señora de Cocharcas, siendo la muestra un total de 133 alumnas elegidas de forma criterial, los instrumentos fueron el Inventario de Autoestima de Coopersmith y el Cuestionario para valorar la capacidad de Liderazgo de Carmen Ávila de Encío, empleándose los estadígrafos de Media Aritmética, Desviación estándar Coeficiente de correlación de Pearson y la puntuación Z, llegando a la conclusión de la independencia del liderazgo en los alumnos del quinto grado de la I.E. “Nuestra Señora de Cocharcas”, de Huancayo, no obstante en los alumnos de condición socioeconómica media existe correlación entre autoestima y liderazgo pero esta relación es negativa.

Según Contreras (2016), en la publicación denominada: “Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica”; manifiesta que las demandas educativas del siglo XXI hacen

indispensable replantearse los modelos tradicionales de gestión y liderazgo en las escuelas y apostar por un enfoque centrado en lo pedagógico, el liderazgo distribuido, el desarrollo participativo de la escuela y el crecimiento profesional docente. El liderazgo pedagógico engloba estos aspectos y se perfila en la investigación educativa como el modelo más efectivo para lograr mejoras sostenidas en la escuela. El liderazgo docente es un elemento esencial de este modelo y se ha acreditado también en los últimos tiempos como rasgo fundamental de la escuela exitosa. Se concluye que el profesorado, su potencial de liderazgo y el liderazgo pedagógico conforman una nueva noción integral de escuela que tiene como máxima servir al alumno y su aprendizaje, al desarrollo humano y al desarrollo profesional.

Antecedentes locales

Asimismo, Cusacani (2011), en la investigación titulada: “La práctica docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos del colegio militar Crl Gregorio Albarracín Lanchipa durante el primer semestre 2011 en la región de Tacna”, tuvo como principal objetivo el determinar la relación entre la Práctica Docente y el Rendimiento Escolar; para lo cual, se trabajó una población de 12 docentes y 92 alumnos. El tipo de investigación fue descriptivo y correlacional; con diseño no experimental, y del tipo corte transversal. Para recabar la información se utilizó: un test sobre la Práctica Docente y el registro de calificaciones de los alumnos; el Alpha de Cronbach fue de 0,896 (fiabilidad adecuada). Se encontró que el nivel de Práctica Docente es adecuado; en cada indicador, se encontró que la “Preparación de las clases (antes)” o nivel de planeación de las clases en concordancia con los

documentos de gestión es regular, que la “Realización de las clases (durante)” o el nivel de desarrollo de las clases que permitan mejorar los indicadores pedagógicos es regular, y que la “Evaluación de las clases (después)” o el nivel de evaluación de los aprendizajes logrados por los alumnos es adecuado. Se encontró que el Rendimiento Escolar es regular; puesto que el promedio de notas general fue de 13,8. Por último, se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la Práctica Docente y el Rendimiento Escolar en la I. E. Militarizada “Crl. Gregorio Albarracín Lanchipa”.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Liderazgo

Para (Koontz, 1996), el liderazgo es “la habilidad o causa de intervenir en los individuos con la finalidad de que luchen conscientemente y apasionadamente en la consecución de objetivos en grupo”.

(López, 2004), manifiesta como la labor de movilizar, dinamizar e influenciar a otros para lograr articular las intenciones y metas compartidas en la escuela, ésta puede ser ejecutada por individuos que desempeñan varios papeles en la escuela. Asimismo, coincide en destacar al docente y su capacidad para inferir en los aprendizajes de los alumnos como un factor esencial en el producto final de todo el proceso educativo, ello quiere decir que aparte del nivel en el que se trabaje, o materia que se desarrolle o condiciones que ejerza su labor, es imprescindible que sean conscientes de la valía de lo que realizan y se vaya construyendo su propia identidad con la convicción de que hay empoderamiento en el acto de transmitir la enseñanza, ya sea en forma individual o grupal, ésta no sólo se basa en una lista de competencias a lograr sino el ser docente es un estilo de vida en el universo.

También menciona que el liderazgo es una cuestión de cultura, más que, de estructura. Muchas veces la cultura de la institución educativa dificulta el aprendizaje de sus docentes, por ello el valor de una comunidad de aprendizaje, se ha dado lugar a formas más adecuadas de enseñar; pasando del individualismo a la comunidad profesional; la preponderancia de la enseñanza al aprendizaje como núcleo central, el paso del poder sobre los alumnos a un liderazgo de influencia en aula.

2.2.2. Teorías de liderazgo

a. Teoría de Esteve

Menciona que nadie debe cuestionar que, el hecho de enseñar es una profesión bastante complicada, y que puede ejercerse en escenarios diversos, con estudiantes de diversas edades y perfiles distintos a lo largo de los ciclos de su trayectoria académica, pero; a pesar que haya un cambio en los objetivos, contenidos y didáctica, no se deja de ser docente y es éste su manera de comprender su labor quienes establecen el clima emocional de la sesión de clase (Esteve, 1997).

b. Teoría de Kelchtermans

Menciona que el “Yo profesional”, como el “Yo individual” que va evolucionando con el transcurrir del tiempo y lo constituyen 5 características interconectados: la autoimagen, la autoestima, la motivación para el trabajo, la percepción para la ocupación y la configuración de proceso futuro en él mismo.

2.2.3 Concepto de liderazgo

López (2004), emite un concepto más directivo, manifiesta la responsabilidad empoderada de los altos mandos de la organización. Además, aclara que en las organizaciones los directores o gerentes desempeñan un rol primordial que puede conducir a la superación o desmérito de la gestión de su organización.

Cabe resaltar que las condiciones entre las condiciones y capacidades que acentúa a los líderes que han innovado a sus organizaciones destacan la visión del negocio, el diagnóstico situacional real de la organización, la experiencia y destrezas que permitan desarrollar la perspectiva de la empresa y la habilidad de involucrar nuevos capacidad para incorporar nuevos elementos que permitan mejorar el clima y cultura de la organización (Medina, 2005).

Aquí se destaca a un estudioso en esta área y es Bernar(1988), que menciona al liderazgo como “la conducta de algunos dirigentes, que quieren cambiar a los docentes en guías de las acciones académicas.

2.2.4. Escuelas profesionales o universidades, pericia docente y elementos de los estudiantes

En la tabla 2; se observa partes esenciales que afectan en los productos escolares desde el enfoque: escuela, docentes y alumnos.

Tabla 2. Universidad, pericia docente y elementos de los estudiantes

Universidad	1. Currícula factible y avalada 2. Retroacción segura y metas retadoras 3. Progenitores y colectividad implicada 4. Contexto metódico y convincente 5. Comportamiento y confianza
Docente	6. Tácticas de actuación 7. Orientación en el aula (Clasroom) 8. Bosquejo curricular de la sesión
Estudiante	9. Contexto del domicilio

10. Conocimiento preliminar	asimilado/conocimientos
11. Estimulación	

Fuente: Uribe, 2005

A lo mejor cabe señalar en la investigación que respecto a liderazgo existen muchas definiciones y de diversos autores. Lo resaltante es que los líderes suscitan la dinamicidad y fundamentación de la innovación y además conserva aquellos aspectos significativos que debe de preservarse.

2.2.5. Liderazgo docente

Anteriormente, el liderazgo docente se mostraba como una acción agresiva y no como un modo de pensar y de sentir sobre nosotros mismos, y sobre los que realizamos y la base de aquello que realizamos. Por ello el docente líder se ubica en un proceso de meditación sobre los aspectos que permita lograr las metas individuales y organizacionales en un contexto de redistribución del poder. También se señala que el docente líder es consciente de sus múltiples limitaciones y que puede ser invadido por el desaliento, por tanto en aras de buscar una respuesta irá desarrollando su propia identidad laboral, dado que mucha información denota que no son nada alentadores los logros alcanzados actualmente, pero en ello hay que incidir.

Según Jáuregui (2003) menciona sobre la jerarquía de los roles del liderazgo educativo docente en el establecimiento del clima escolar en la concordia escolar de aula y cómo las recomendaciones hacen el papel mediador. Así la importancia del adiestramiento del liderazgo en la comunidad educativa hace que eso sea objeto de una atención constante de los comprometidos en el centro escolar.

2.2.6. Capacidades del líder educativo

Una parte del perfil que se contempla en el desempeño laboral de un docente indudablemente constituye el liderazgo, dado que en todo ser humano hay un potencial para dinamizar la motivación, estimulación; ya que ello influye en las personas con las que se corresponde (Gutiérrez, 2003).

Las partes elementales que marcan la diferencia entre un docente que ejerce el liderazgo y el que no lo ejerce figura:

- ★ La motivación
- ★ Participación
- ★ Equilibrio emocional
- ★ Salud mental
- ★ Creatividad
- ★ Innovación
- ★ Capacidad de resarcirse de esquemas mentales desactualizados

Por tanto, el líder docente en educación superior universitaria es un sujeto con capacidades de conjugar características personales y profesionales inherentes a su labor, asimismo, deberá estar capacitado para respetar sus derechos y cumplir con sus obligaciones con tolerancia, provocando a sus alumnos a ser cada día mejor.

Conforme a lo señalado anteriormente se puede manifestar que el docente líder podría acoger algunos de los modos de liderazgo como; autocrático, democrático, situacional, transaccional, carismático o transformacional. A pesar de la adopción de cualquiera de los estilos mencionados anteriormente el docente líder debe convertir su accionar en una acción transformadora que incentive cambios en

su hábitat que origine mejorar la calidad de la enseñanza mediante una formación permanente.

La huella del liderazgo en el perfeccionamiento de las enseñanzas.

A nivel de estudio, se enfatiza el rol que tiene el liderazgo formativo en establecer habilidades docentes de calidad y en favorecer al acrecentamiento de los efectos de la instrucción.

En las investigaciones se concluyen que, del diagnóstico interno de la universidad, después del trabajo del docente en el salón, el liderazgo es uno de los aspectos que incentiva el aprendizaje de los estudiantes en la universidad, alcanzado cifras de 25 % de todos los aspectos referente a los alumnos. Se señala además que indirectamente los docentes líderes influyen en el aprendizaje de los alumnos, ya sea mediante su influencia sobre otros individuos o particularidades de su institución. La superación del mismo depende mucho de sus disposiciones en cuanto dedicación de tiempo, esmero y soporte (Bolívar, 2010).

2.2.7. Estilos de liderazgo

El punto de vista más común para examinar el comportamiento del líder es especificar los varios tipos de liderazgo existentes, estos renuevan según los deberes que el líder debe eximir solo, los compromisos que desee que sus superiores acepten y su obligación filosófica hacia la ejecución y acatamiento de las perspectivas de sus subordinados.

2.2.7.1 La autoestima

Gázquez (2006), define la autoestima como un semblante o extensión de la imagen que hemos creado sobre nosotros mismos, haciendo una reseña a la valía que el sujeto imputa a la delineación de uno mismo.

La autoestima es una emoción valorativa de nuestro ser, de quiénes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestro temperamento, esta se aprende, cambia y se puede mejorar.

Está relacionada con el desarrollo integral de la personalidad en los niveles: ideológico, psicológico, social y económico.

Coopersmith, (1967) define la autoestima como el juicio personal de valía que es expresado en las actitudes que el individuo toma hacia sí mismo. Es una experiencia subjetiva que se transmite a los demás por reportes verbales o conducta manifiesta.

Existen varios conceptos de autoestima, sin embargo, todos coinciden en una idea central: es conocerse así mismo, es la función de velar por uno mismo, es autodefenderse, valorarse, autoestimarse y auto observarse. La autoestima es aprender a querernos, respetarnos y cuidarnos. Depende esencialmente de la educación en la familia, la escuela y el entorno. Constituye una actitud hacia sí mismo.

a) Como una actitud hacia sí mismo

Branden, (1990) menciona que la autoestima es la forma en que nos valoramos. Por ello una autoestima positiva es muy transcendental ya que los individuos la perciben, se conciben bien e iluminan bien, por tanto, son más prácticos y beneficiosos. Asimismo, una falta de autoestima efectiva induce a dificultades mentalmente, tomar decisiones negativas, imponerse metas no adecuadas difíciles de lograr que a la larga le creará frustración.

b) Como evaluación personal

Es una práctica activa que se fundamenta en la valía de uno mismo y la afirmación de la propia valía como sujeto y como un individuo referente para un determinado conjunto de personas. Cabe señalar que dicho valor personal se fundamente en su existencia más no en el poseer o en el tener que parecer.

c) Como posición central en un continuum

Se destaca la apariencia del aprovechado, del sujeto que engaña el asentimiento de sí mismo con la prevalencia sobre sí mismo, que cree que la humillación a los demás apoyará a su autoestima. Se establece que la pedantería desproporcionada y lesiva hacia sí mismo es una señal de falta de seguridad y se utiliza como un arma dominadora fundada en el miedo que induce en los individuos que lo acompañan (Schiraldi, 1993).

¿Cómo es la autoestima en jóvenes universitarios?

Herrero, (1994) señala que un promotor del bienestar emocional del estudiante es la autoestima y esta influye claramente en la conducta de las personas. Ello cobra relevancia ya que incumbe a la institución educativa formar individuos con formación íntegra, que desarrollen aptitudes y promuevan actitudes para que luego cuando sean profesionales puedan ser capaces de resolver los problemas sociales con total éxito.

Otro aspecto a considerar es la responsabilidad, dado que al iniciar una profesión ésta instituye un reto individual, el cual supone perspectivas de avance, desconfianza, pero también con dudas e incertidumbres. Por ello coloca afectación en la indecisión, una fuente fundamental de la desidia en los estudios universitarios.

Cabe señalar que la carencia de estima propia está relacionado con la angustia, hundimiento e impresión a la frustración o el no asentimiento de su adecuada efigie individual, ello puede privar el derecho por la disertación y por consiguiente cambiar indirectamente la autoestima de la persona.

2.2.8 Escuela académica de la unidad de estudio

La escuela académico profesional de Ingeniería Mecánica cuenta con 227 alumnos y 12 docentes, el plan de estudios cuenta con 59 asignaturas (ver anexo), en él se contempla la asignatura de Motivación y Liderazgo ubicado en el 1er año de estudios y segundo semestre, asignatura que tiene relación con la formación básica del estudiante.

Cabe resaltar que el Ingeniero Mecánico está preparado para la Planificación y Control de la fabricación, así como instalar, hacer funcionar y mantener los equipos y maquinarias en general, optimizar la operación de plantas, estudiar y elaborar proyectos de aprovechamiento de energía, diseño de sistemas de mantenimiento, investigación y diseño de nuevas tecnologías, etc. El estudiante podrá trabajar en las diferentes empresas productivas del Sector Público y Privado, en los institutos de Educación Superior y Universidades.

2.2.8.1. Estructura Orgánica de la UNJBG

La estructura está conformado por:

A) Alta dirección:

-Asamblea universitaria

-Consejo Universitario

-Rectorado

-Vicerrectorado Académico y de Investigación

B) Órganos autónomos de la alta dirección

C) Órganos de inspección

D) Órganos de asesoramiento

E) Órganos de sostén

f) Órganos de línea (se encuentran las Escuelas Profesionales, Departamentos Académicos y Unidades Académicas).

Asimismo ,se adjunta la estructura orgánica en el anexo.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

a. Liderazgo.- Conjunto de habilidades que una persona posee y puede influir en la manera de ser o proceder de las otras personas.

b. Autoestima.- La autoestima es el conjunto de percepciones, imágenes, pensamientos, juicios y afectos sobre nosotros mismos. Es lo que yo pienso y siento sobre mí. La satisfacción de cada uno respecto de sí mismo.

c. Líder.- Es la persona que está en un grupo que profesa una mayor autoridad en los demás, por ello se le supone guía o instructor, hace referencia a conducir, guiar o dirigir (Cuéllar, 2010).

d. Líder transformacional.- Es un proceso de mediar, ordenar y administrar a los órganos de un grupo u organización. Parte de su trabajo es la consecución de los objetivos de la institución (Cuellar, 2010).

e. Líder autocrático.- Es aquel en donde un individuo asume el compromiso y la toma de decisiones, se encarga de dar los preceptos a las demás personas bajo

su cargo, es decir, el poder se centra en un solo elemento de vida y donde los demás no son considerados competentes a la hora de la toma de decisiones ya que este tipo de líder cree que es el único idóneo de hacer esto.

- f. Rendimiento académico:** Es la valoración de la comprensión lograda en el espacio escolar o universitario.

- g. Docente.-** Tiene como objetivo el proceso de enseñar y transmitir a otros individuos sobre un área en particular.

- h. Alumno.-** Es la persona que está dedicado al proceso de aprendizaje una determinada materia.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) establecen que la investigación en estudio se caracteriza por:

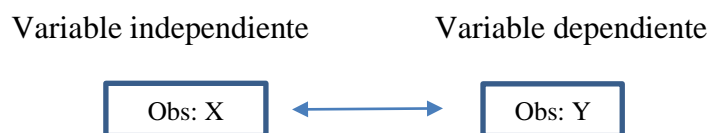
El enfoque de investigación y la naturaleza de los datos, pertenece al enfoque cualitativo; ya que es una investigación que se basa en el análisis subjetivo e individual, esto la hace una investigación interpretativa, referida a lo particular.

El nivel y la naturaleza de los objetivos: Investigación correlacional; ya que es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

El tiempo de recolección de datos, es un método transversal; ya que se realiza la recolección en un solo momento y es como tomar una instantánea de un evento.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es un estudio no experimental, dado que no se manipulan las variables de estudio, y corresponde por el nivel, al correlacional. La estructura del diseño es la siguiente:



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población para evaluar la autoestima de los alumnos se consideró a los alumnos matriculados correspondiente al año lectivo 2016. Asimismo, la muestra estuvo conformado por 60 estudiantes de Ingeniería Mecánica de la Facultad de Ingeniería de la UNJBG de Tacna. También para evaluar el liderazgo docente se consideró a toda la población de docentes de la Escuela Académico Profesional de Ingeniería Mecánica que son en número de 20 docentes entre contratados y nombrados.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), como técnica se recurrió a la encuesta y como instrumento de medida se empleó el cuestionario con escala de intensidad o de apreciación tipo Lickert, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes ante las cinco categorías de respuesta; siempre, frecuentemente, a veces, con poca frecuencia, nunca. Asimismo la técnica para medir la variable dependiente se denomina encuesta y el instrumento a emplear fue el cuestionario tipo test de autoestima del autor Stanley Coopersmith (1967), que es un conjunto de actitudes de identificación.

También los instrumentos fueron previamente validados mediante la prueba de confiabilidad del instrumento; la prueba Alfa de Crombach.

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizó la estadística descriptiva para procesar la información, asimismo, se realizó la presentación del mismo a través de la distribución de frecuencias y porcentajes. La hipótesis fue corroborada o rechazada estadísticamente. Cabe resaltar que para contrastar o aceptar la hipótesis se recurrió al estadístico del Chi cuadrado (X^2), esta prueba inferencial que responde a las pruebas de independencia de criterios, se basa en el principio en que dos variables son independientes entre sí, en el caso de que la probabilidad que la relación sea producto del azar será mayor que una probabilidad alfa fijada de antemano como punto crítico o límite para aceptar la validez de la prueba.

Después de recolectar la información a través de las técnicas de encuesta, apoyada en dos cuestionarios, que miden la variable independiente liderazgo docente, el mismo estuvo conformado por 19 ítems aplicado a los docentes, y otro cuestionario conformado por 20 ítems aplicado a los alumnos, donde las respuestas consistieron en alternativas que van desde siempre hasta nunca, entre las cuales el encuestado escogió la que creyó conveniente Asimismo, para medir la variable dependiente se aplicó un test de autoestima de Coopersmith a los alumnos ,el cual constó de 20 ítems, donde las respuestas consistieron en dos alternativas, luego se procedió a la interpretación y análisis de cada uno de los ítems para dar cumplimiento al desarrollo de los objetivos diseñados por el investigador.

3.6. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Validación por expertos

Además de una manera más objetiva se realizó la validación del instrumento mediante el juicio de expertos, con el cual se corrigió el instrumento, utilizando el procedimiento de criterio de expertos calificados que determinarán la adecuación muestral de los ítems a los instrumentos.

Tabla 3.

Resumen de valores en porcentaje de jueces que emitieron opinión acerca de los ítems de los instrumentos a aplicar.

Jueces	Ítems	Porcentaje
1	1-19 Liderazgo docente	92,0
	1-22 Autoestima del alumno	90,0
2	1-19 Liderazgo docente	89,9
	1-22 Autoestima del alumno	91,2
3	1-19 Liderazgo docente	89,5
	1-22 Autoestima del alumno	90,0
Total		90,43

Índice de confiabilidad

Para el análisis de fiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach con la finalidad de lograr consistencia interna a través de un conjunto de ítems que se espera midan el mismo constructo o dimensión teórica

Tabla 4. Validación de instrumento

Cuestionario de liderazgo docente

Descriptivos de confianza

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,833	19

Extracto del proceso de los datos

	Frecuencia	porcentaje
Asuntos Efectivos	19	100,0
Excluidos	0	0
Total	19	100,0

Validación de instrumento (Test de autoestima del alumno)

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,900	20

Extracto del proceso de los datos

	N	%
Casos Efectivos	20	100,0
Eliminados	0	,0
Total	20	100,0

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados para ambas variables de la investigación.

4.1. ESTILO DE LIDERAZGO DOCENTE (PERSPECTIVA DESDE EL DOCENTE)

Tabla 5. Es intrépido e inteligente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	40
Frecuentemente	5	25
A veces	6	30
Con poca frecuencia	1	5
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

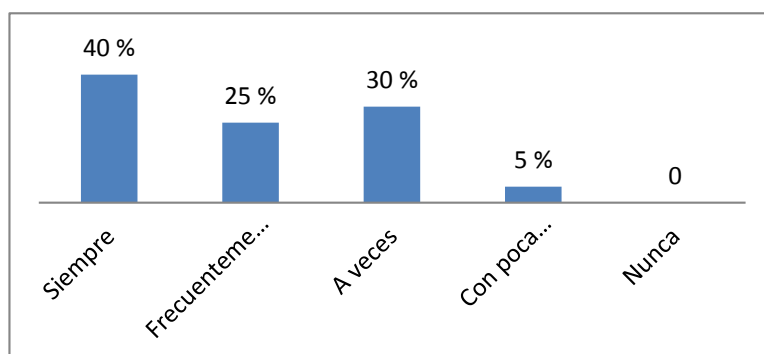


Figura 1. Es intrépido e inteligente

Fuente: Tabla 5

Según la Figura 1 se observa que el 40 % de los docentes encuestados manifiestan que siempre es intrépido e inteligente mientras que el 25 % menciona que frecuentemente lo es, el 30 % manifiesta que a veces y el 5 % sostiene que con poca frecuencia se siente intrépido e inteligente.

Tabla 6. A menudo manifiesta cansancio e ideas negativas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	15
Frecuentemente	7	35
A veces	7	35
Con poca frecuencia	3	15
Nunca		0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

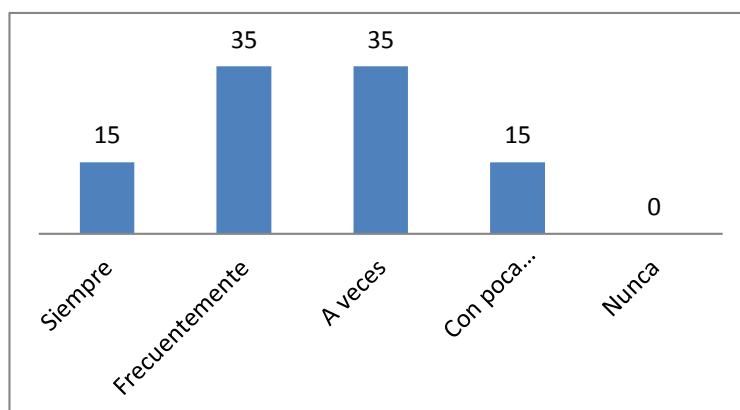


Figura 2. A menudo manifiesta cansancio e ideas negativas

Fuente: Tabla 6

Según la Figura 2 se observa que el 35 % de los docentes encuestados manifiestan que a veces y frecuentemente manifiestan cansancio e ideas negativas, asimismo, el 15 % menciona que con poca frecuencia y siempre manifiestan cansancio e ideas negativas

Tabla 7. Tiene buen carácter

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	20
Frecuentemente	9	45
A veces	6	30
Con poca frecuencia	1	5
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

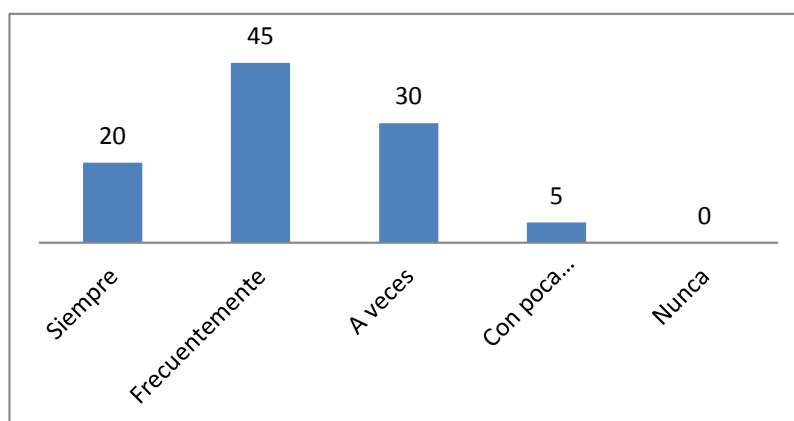


Figura 3. Tiene buen carácter

Fuente: Tabla 7

En la Figura 3 se observa que el 45 % de los docentes manifiestan frecuentemente tener buen carácter, el 30 % dice que a veces y el 20 % menciona que siempre tienen buen carácter.

Tabla 8. Le gusta luchar por lograr la calidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5
Frecuentemente	5	25
A veces	11	55
Con poca frecuencia	3	15
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

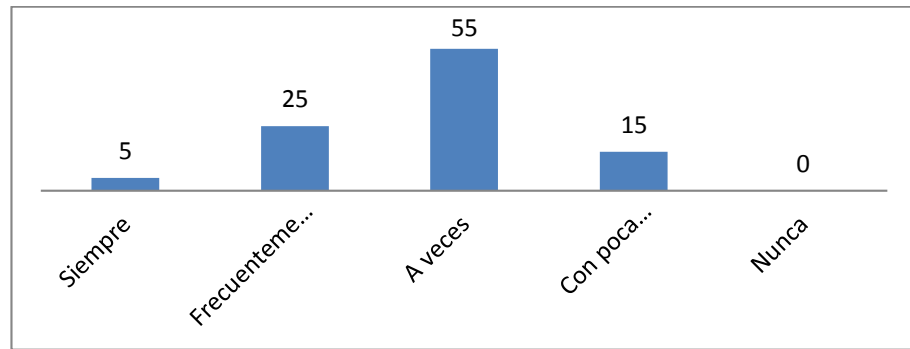


Figura 4. Le gusta luchar por lograr la calidad.

Fuente: Tabla 8

Se observa que el 55 % de los docentes mencionan que les gusta luchar por lograr la calidad, un 25 % sostiene que frecuentemente y un 15 % manifiesta que con poca frecuencia le gusta luchar por lograr la calidad.

Tabla 9. Planifica sus necesidades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	10
Frecuentemente	4	20
A veces	9	45
Con poca frecuencia	5	25
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

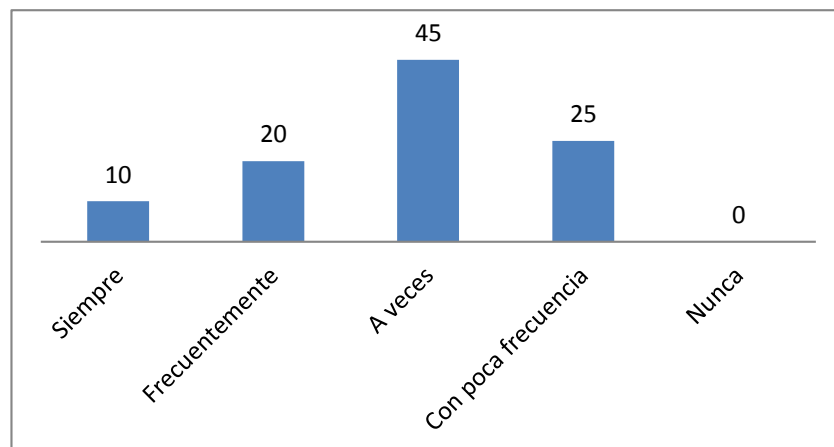


Figura 5. Planifica sus actividades.

Fuente: Tabla 9

Se observa que el 45 % de los docentes planifica sus necesidades, el 25 % que con poca frecuencia y el 20 % frecuentemente planifica sus necesidades.

Tabla 10. Logra determinar los objetivos del grupo de alumnos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	8	40
A veces	8	40
Con poca frecuencia	3	15
Nunca	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

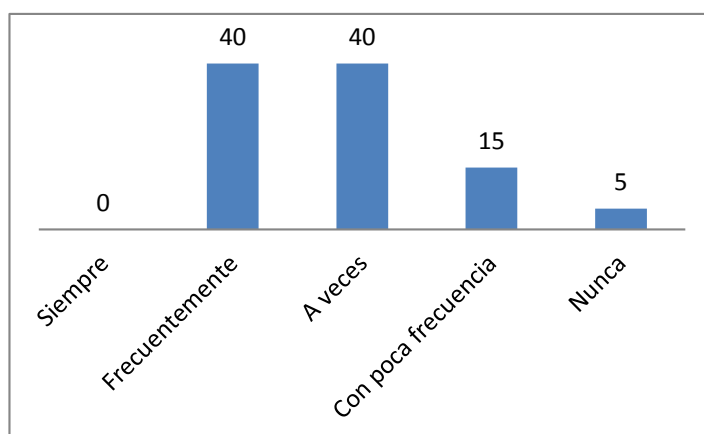


Figura 6. Logra determinar los objetivos del grupo de alumnos.

Fuente: Tabla 10

Se puede ver que el 40 % de los docentes frecuentemente y a veces logra determinar los objetivos del grupo de alumnos, el 15 % con poca frecuencia.

Tabla 11. Es innovador

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	5	25
A veces	10	50
Con poca frecuencia	3	15
Nunca	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

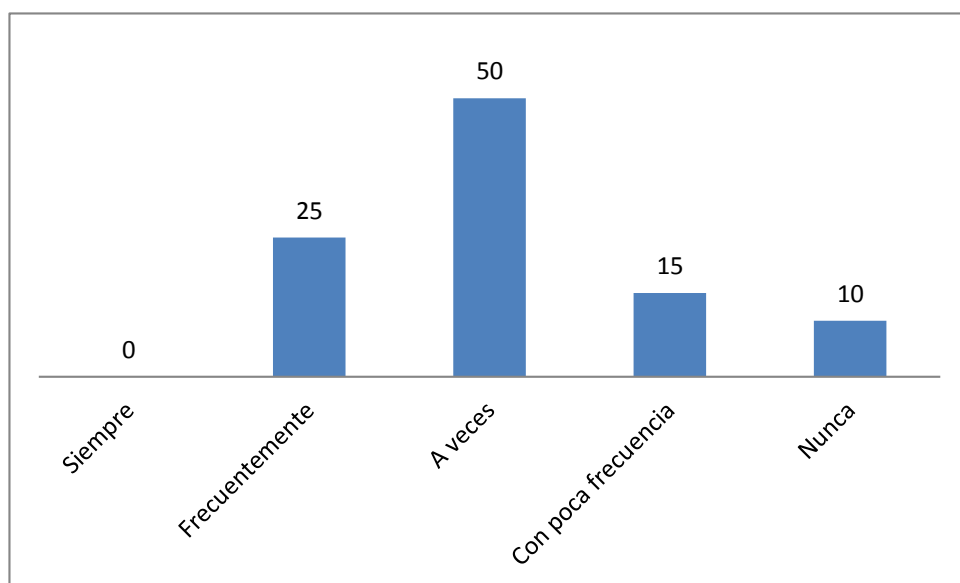


Figura 7. Es innovador.

Fuente: Tabla 11

En la Figura 7 se observa que el 50 % de los docentes manifiestan que son innovadores el 25 % frecuentemente y el 15 % con poca frecuencia son innovadores.

Tabla 12. Rapidez en la toma de disposiciones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	5	25
A veces	9	45
Con poca frecuencia	4	20
Nunca	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

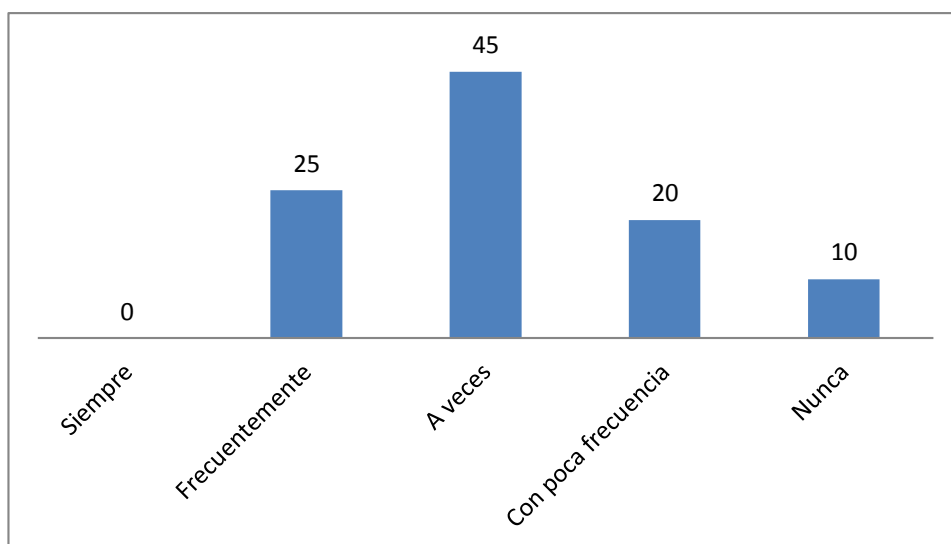


Figura 8. Rapidez en la toma de disposiciones.

Fuente: Tabla 12

En la Figura 8 se observa que el 45 % de los docentes manifiestan rapidez en la toma de decisiones, el 25 % frecuentemente y el 20 % con poca frecuencia tiene rapidez en la toma de decisiones.

Tabla 13. Tiene autoridad moral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	8	40
A veces	6	30
Con poca frecuencia	6	30
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

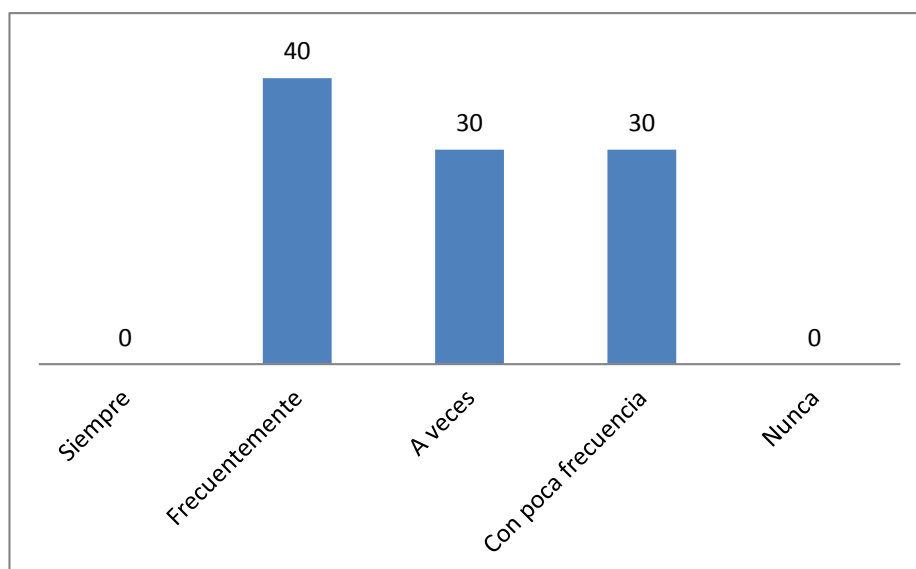


Figura 9. Tiene autoridad moral.

Fuente: Tabla 13

En la Figura 9 se observa que el 40 % de los docentes mencionan que frecuentemente tienen autoridad moral, el 30 % a veces y con poca frecuencia sostienen tener autoridad moral.

Tabla 14. Se capacita permanentemente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	6	30
A veces	9	45
Con poca frecuencia	4	20
Nunca	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

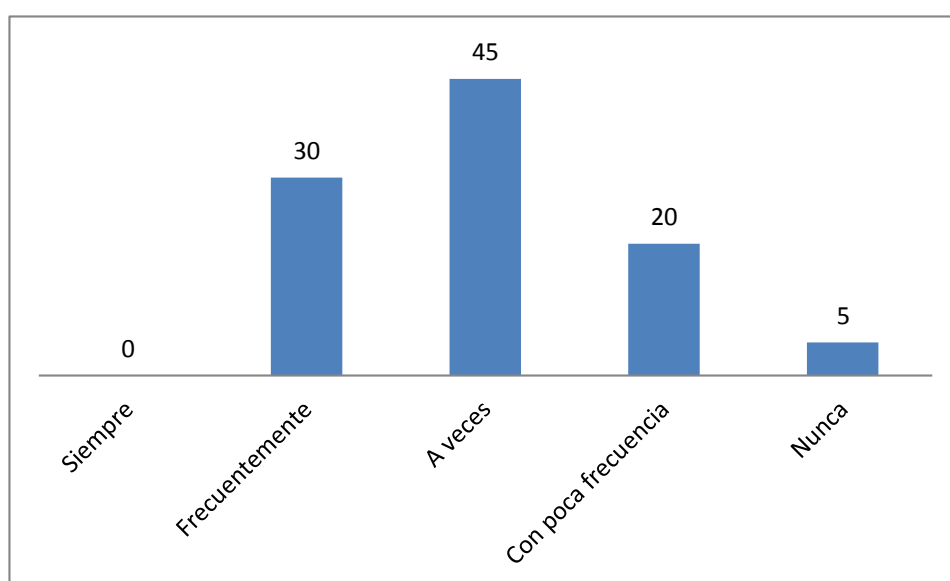


Figura 10. Se capacita permanentemente.

Fuente: Tabla 14

En la Figura 10 se observa que el 40 % de los docentes mencionan que frecuentemente tienen autoridad moral, el 30 % a veces y con poca frecuencia sostienen tener autoridad moral.

Tabla 15. Interés en el progreso de las personas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5
Frecuentemente	3	15
A veces	9	45
Con poca frecuencia	4	20
Nunca	3	15
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

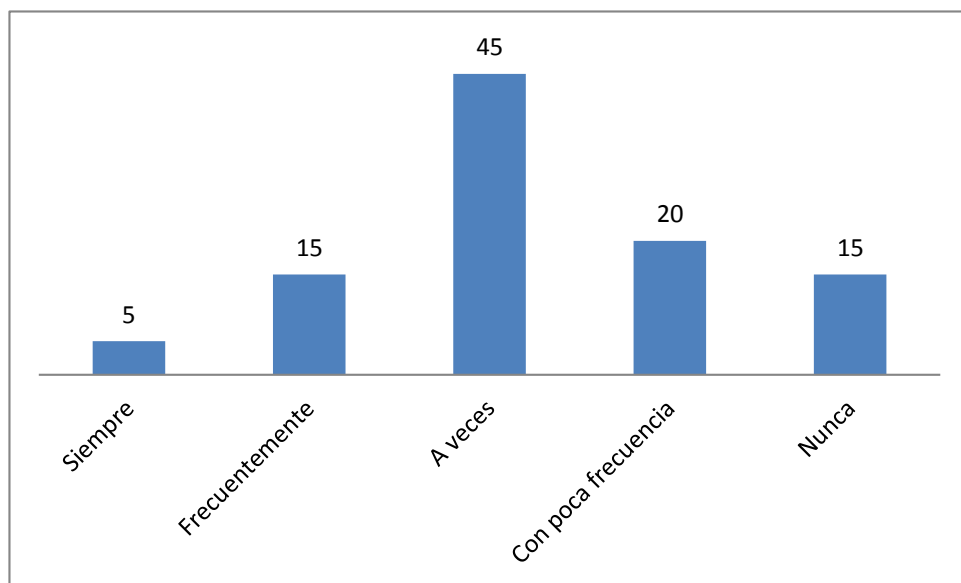


Figura 11. Interés en el progreso de las personas

Fuente: Tabla 15

En la Figura 11 se observa que el 45 % de los docentes manifiestan tener interés en el progreso de las personas, el 20 % con poca frecuencia y el 15 % frecuentemente y nunca tienen interés en el progreso de las personas.

Tabla 16. Posee capacidad de resiliencia

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5
Frecuentemente	4	20
A veces	11	55
Con poca frecuencia	3	15
Nunca	1	5
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

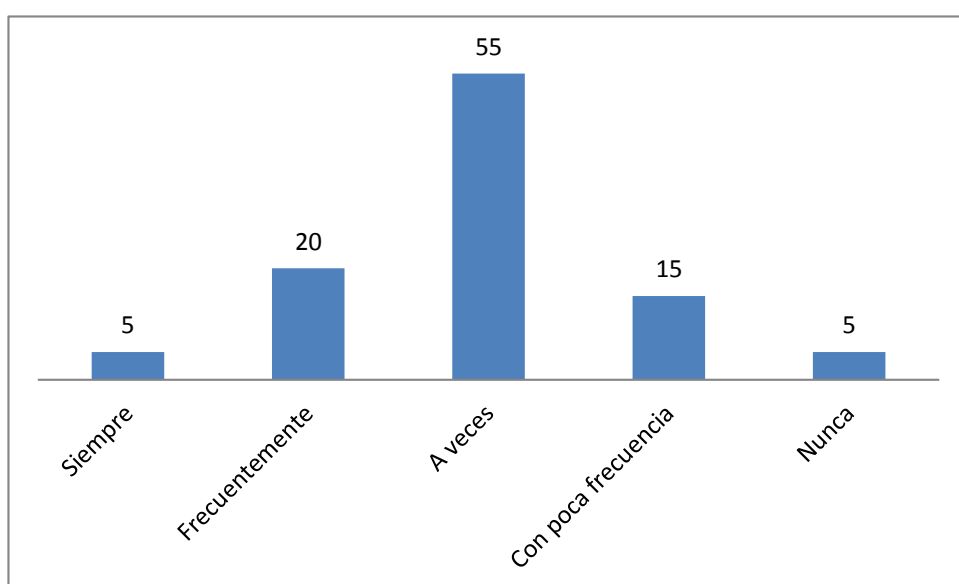


Figura 12. Posee capacidad de resiliencia

Fuente: Tabla 16

En la Figura 12 se observa que el 55 % de los docentes poseen capacidad de resiliencia, el 20 % frecuentemente, el 15 % con poca frecuencia poseen capacidad de resiliencia.

Tabla 17. Trabaja en equipo multidisciplinario

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	6	30
A veces	8	40
Con poca frecuencia	6	30
Nunca		0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

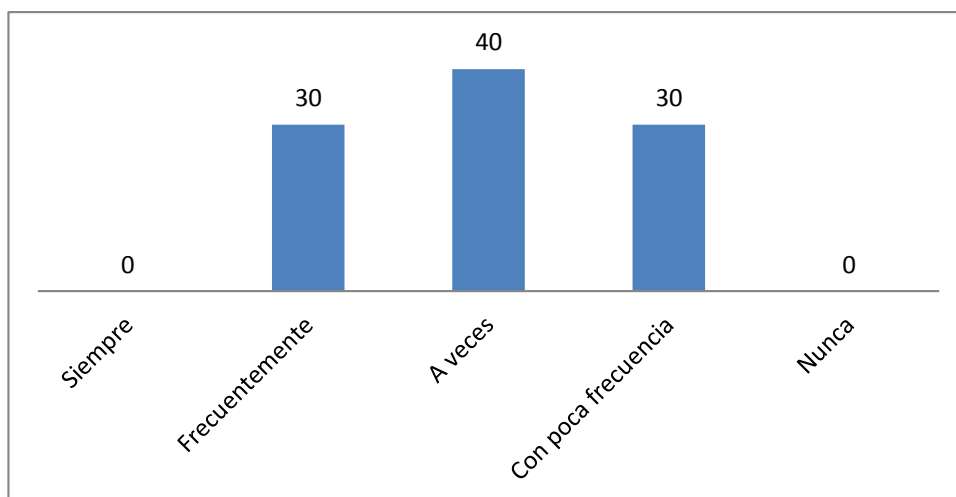


Figura 13. Trabaja en equipo multidisciplinario

Fuente: Tabla 17

En la Figura 13 se observa que al 40 % de los docentes le gusta trabajar en equipo multidisciplinario, mientras el 30 % sostiene que con poca frecuencia y frecuentemente trabaja en equipo multidisciplinario.

Tabla 18. Considera que las vías de notificación establecidos en la universidad son los adecuados.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	9	45
A veces	6	30
Con poca frecuencia	5	25
Nunca		0
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

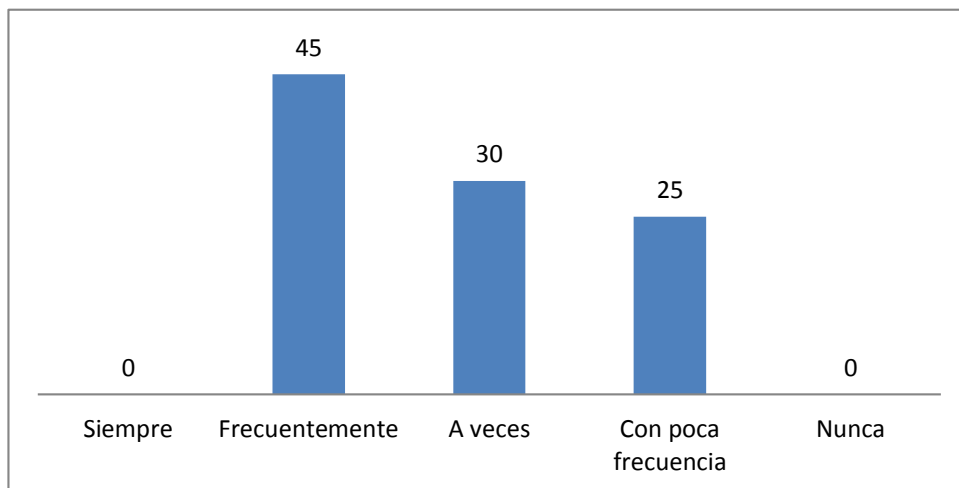


Figura 14. Considera que las vías de notificación establecidos en la universidad son los adecuados.

Fuente: Tabla 18

En la Figura 14 se observa que el 45 % de los docentes considera que las vías de notificación establecidos en la universidad son los adecuados, el 30% sostiene que a veces, el 25 % menciona que a veces le parece que las vías de notificación en la universidad son los adecuados.

Tabla 19. Usted puede establecer una comunicación fluida con el director o jefe inmediato

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	5	25
A veces	10	50
Con poca frecuencia	3	15
Nunca	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

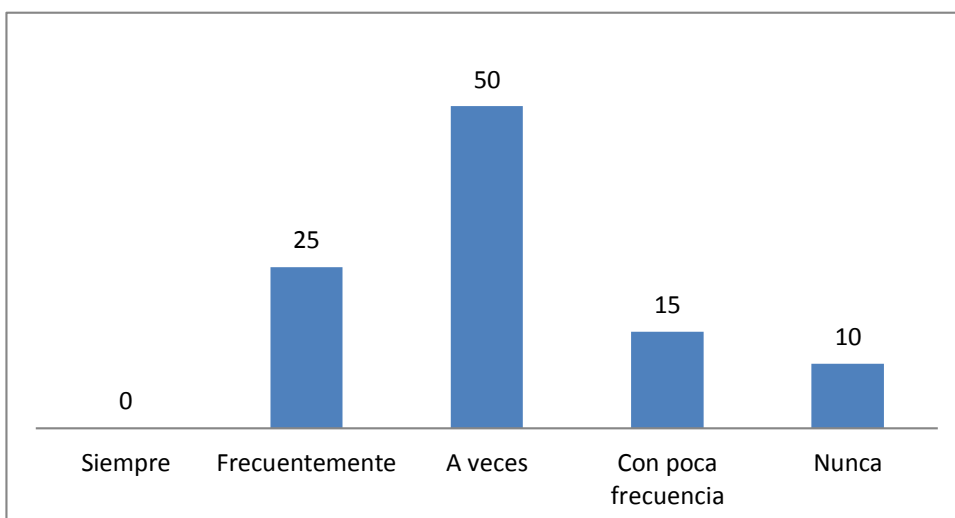


Figura 15. Usted puede establecer una comunidad fluida con el director o jefe inmediato.

Fuente: Tabla 19

En la Figura 15 se observa que el 50 % de los docentes cree a veces puede establecer una comunicación fluida con el director o jefe inmediato mientras el 25 % sostiene que frecuentemente y el 15 % considera que con poca frecuencia puede establecer una comunicación fluida con el director o jefe inmediato.

Tabla 20. Demuestra respeto ante los miembros de la Escuela profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	6	30
A veces	10	50
Con poca frecuencia	2	10
Nunca	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

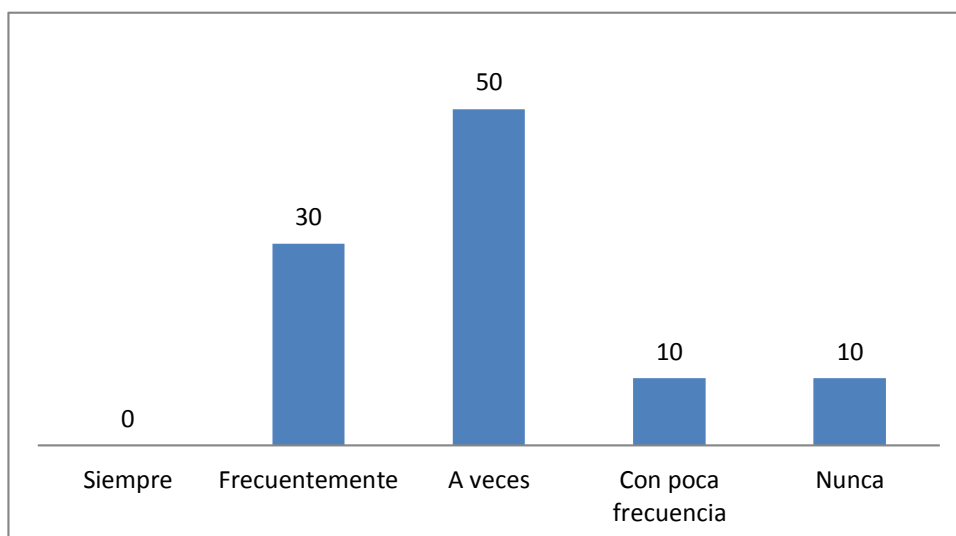


Figura 16. Demuestra respeto ante los miembros de la escuela profesional

Fuente: Tabla 20

En la Figura 16 se observa que el 50 % de los docentes cree a veces demuestra respeto ante los miembros de la escuela profesional, el 30 % frecuentemente y el 10 % sostiene que con poca frecuencia y nunca demuestra respeto ante los miembros de la escuela profesional.

Tabla 21. En algún momento se ha sentido ofendido por alguna actitud del director o jefe inmediato

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	5	25
A veces	7	35
Con poca frecuencia	6	30
Nunca	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

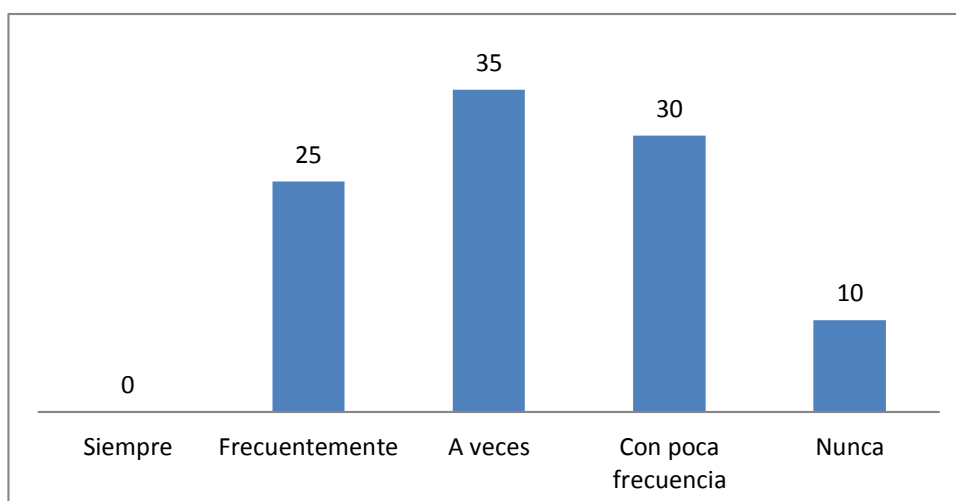


Figura 17. En algún momento se ha sentido ofendido por alguna actitud del director o jefe inmediato

Fuente: Tabla 21

En la Figura 17 se observa que el 35 % de los docentes menciona que a veces en algún momento se ha sentido ofendido por alguna actitud del director o jefe inmediato, el 30 % con poca frecuencia, el 25 % frecuentemente se sintió ofendido por alguna actitud de la autoridad inmediata.

Tabla 22. Tiene la disponibilidad para el diálogo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	7	35
A veces	5	25
Con poca frecuencia	6	30
Nunca	2	10
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

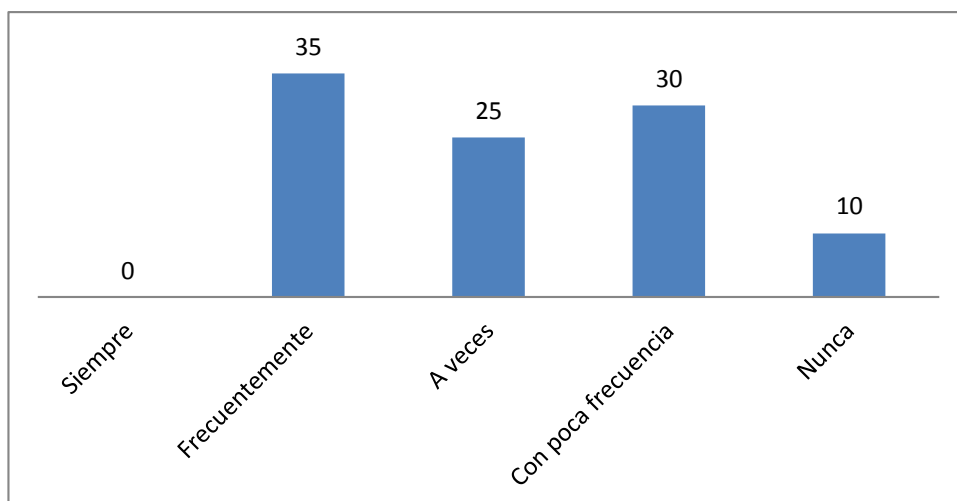


Figura 18. Tiene la disponibilidad para el diálogo

Fuente: Tabla 22

En la Figura 18 se observa que el 35 % de los docentes menciona que frecuentemente tiene disponibilidad para el diálogo, el 30 % con poca frecuencia y el 25 % a veces tiene disponibilidad para el diálogo.

Tabla 23. Demuestra comprensión ante situaciones sociales de riesgo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	4	20
A veces	8	40
Con poca frecuencia	3	15
Nunca	5	25
TOTAL	20	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a docentes

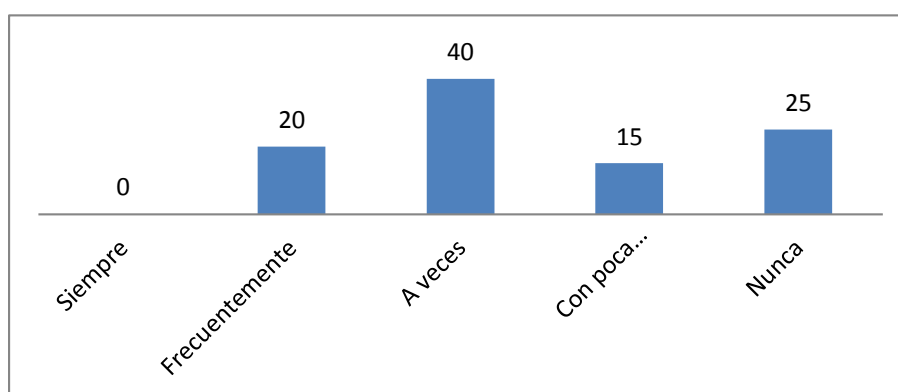


Figura 19. Demuestra comprensión ante situaciones sociales de riesgo

Fuente: Tabla 23

En la Figura 19 se observa que el 40 % de los docentes menciona que a veces demuestra comprensión ante situaciones sociales de riesgo, el 25 % nunca, el 20 % sostiene que frecuentemente y el 15 % con poca frecuencia demuestra comprensión ante situaciones sociales de riesgo.

4.1.2. Estilo de Liderazgo docente (perspectiva del alumno)

Tabla 24. Nuestra autoestima no es afectada por la representación del profesor

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	60
Frecuentemente	22	37
A veces	3	3
Con poca frecuencia		
Nunca		
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

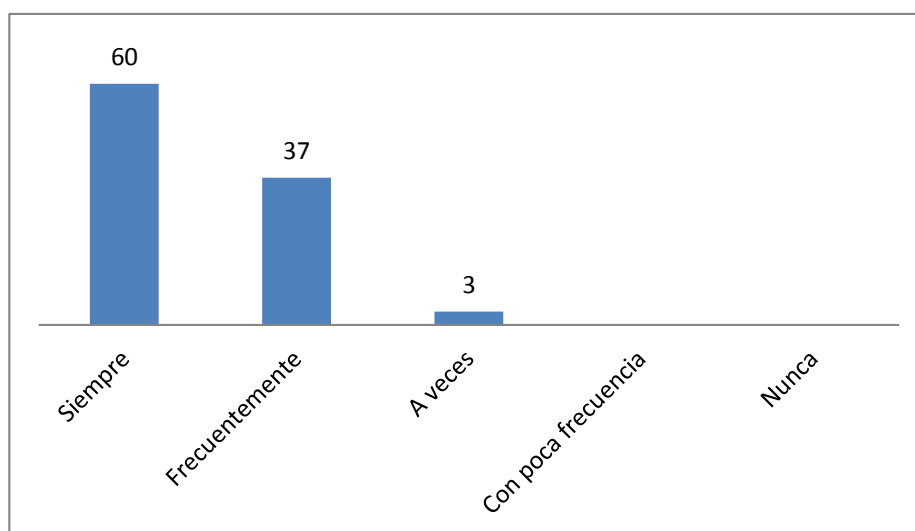


Figura 20. Nuestra autoestima no es afectada por la representación del profesor

Fuente: Tabla 24

En la Figura 20 se observa que el 60 % de los alumnos sostiene que siempre su autoestima es afectada por la representación del profesor, el 37 % frecuentemente y el 3 % a veces su autoestima es afectada por la representación del profesor.

Tabla 25. Evita involucrarse en nuestro trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	56	93
A veces	4	7
Con poca frecuencia		0
Nunca		0
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

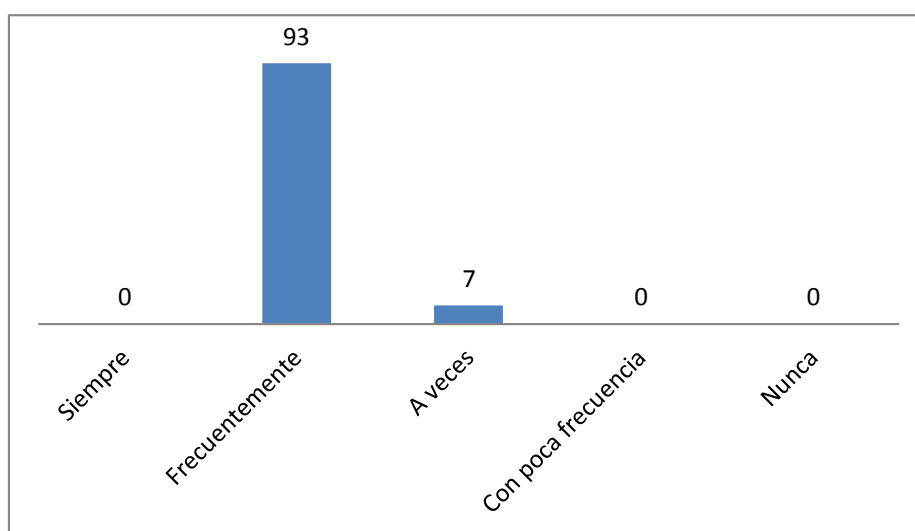


Figura 21. Evita involucrarse en nuestro trabajo

Fuente: Tabla 25

En la Figura 21 se observa que el 93 % de los alumnos frecuentemente evita involucrarse en nuestro trabajo y el 7 % a veces evita involucrarse.

Tabla 26. Sólo interviene cuando no se logra los objetivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	18	30
A veces	38	63
Con poca frecuencia	4	7
Nunca		0
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

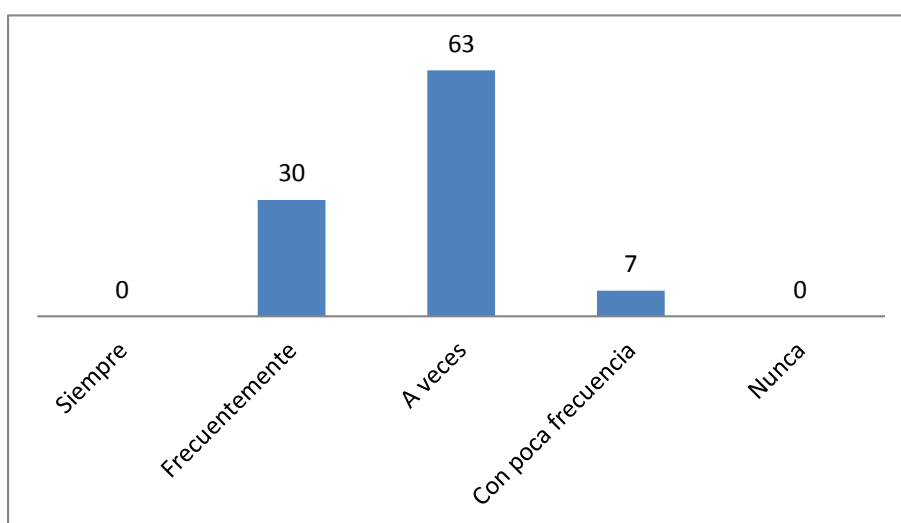


Figura 22. Sólo interviene cuando no se logra los objetivos

Fuente: Tabla 26

En la Figura 22 se observa que el 63 % de los alumnos a veces interviene cuando no logra los objetivos, el 30 % sostiene que frecuentemente y el 7 % con poca frecuencia interviene cuando no se logra los objetivos.

Tabla 27. Busca que haya equilibrio entre lo que se planifica y lo que se logra obtener por el propio esfuerzo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	16	27
A veces	30	50
Con poca frecuencia	10	17
Nunca	4	7
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

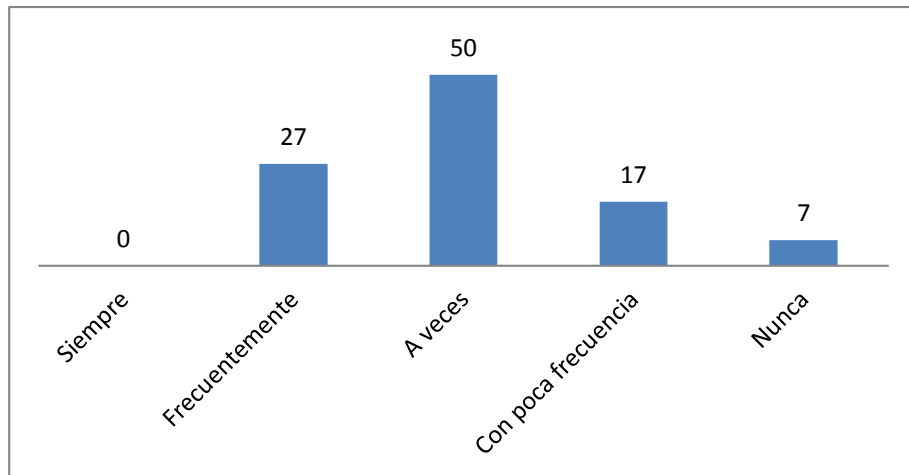


Figura 23. Busca que haya un equilibrio entre lo que se planifica y lo que se logra obtener por el propio esfuerzo

Fuente: Tabla 27

En la Figura 23 se observa que el 50 % de los alumnos a veces busca que haya un equilibrio entre lo planificado y lo que se logra obtener por el propio esfuerzo, el 27 % menciona que frecuentemente, el 17 % con poca frecuencia y el 7 % nunca busca que haya un equilibrio entre lo que se planifica y lo logrado por el propio esfuerzo.

Tabla 28. Hace saber que si se trabaja con planificación se puede lograr lo que se quiere.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3
Frecuentemente	10	17
A veces	22	37
Con poca frecuencia	18	30
Nunca	8	13
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

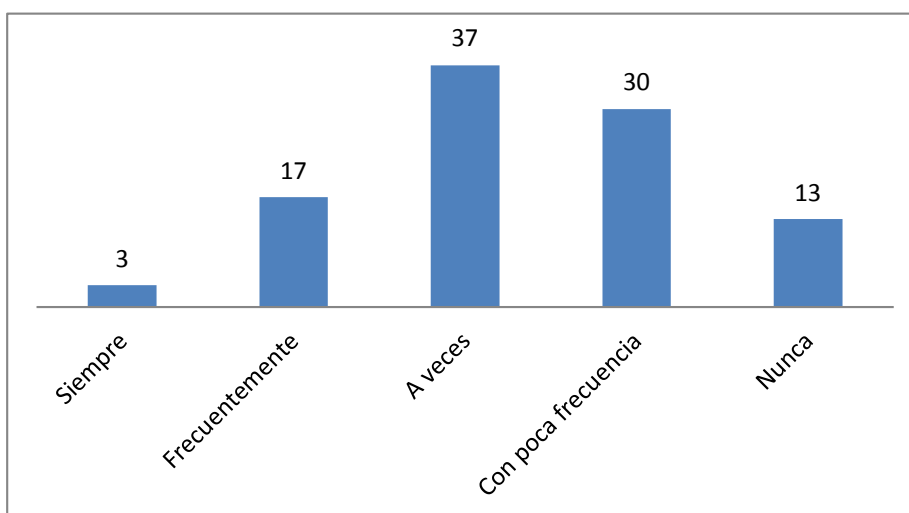


Figura 24. Hace saber que si se trabaja con planificación se puede lograr lo que se quiere

Fuente: Tabla 28

En la Figura 24 se observa que el 37 % de los alumnos a veces hace saber que si se trabaja con planificación se puede lograr lo que se quiere, el 30 % sostiene que, con poca frecuencia, el 17 % menciona que frecuentemente y el 13 % nunca hace saber que si se trabaja con planificación se puede lograr lo que se quiere.

Tabla 29. Se interesa por los más necesitados

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	7
Frecuentemente	8	13
A veces	22	37
Con poca frecuencia	22	37
Nunca	4	7
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

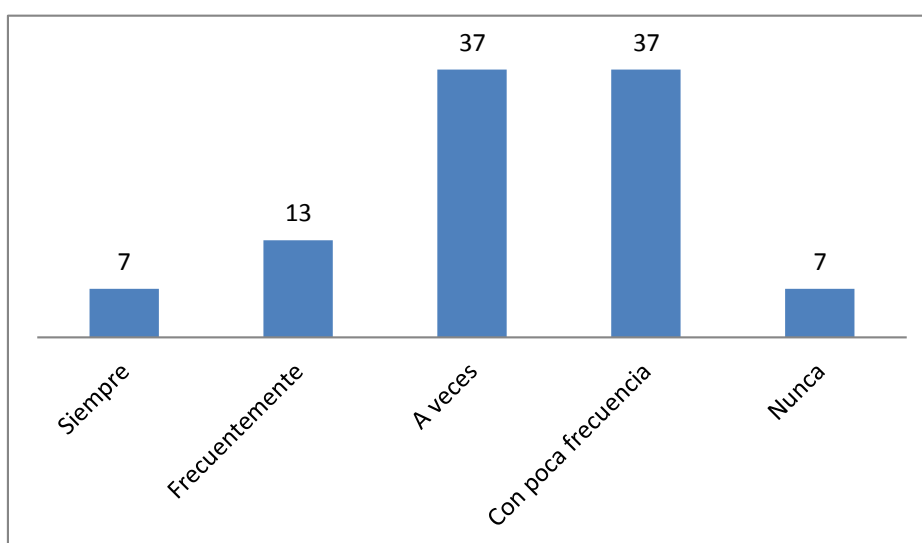


Figura 25. Se interesa por los más necesitados

Fuente: Tabla 29

En la Figura 25 se observa que el 37 % de los alumnos a veces y con poca frecuencia se interesa por los más necesitados, el 13 % sostiene que frecuentemente, el 7 % menciona siempre y nunca se interesa por los más necesitados.

Tabla 30. Capta su atención cuando los alumnos no logran sus metas programadas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	10	17
A veces	28	47
Con poca frecuencia	20	33
Nunca	2	3
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

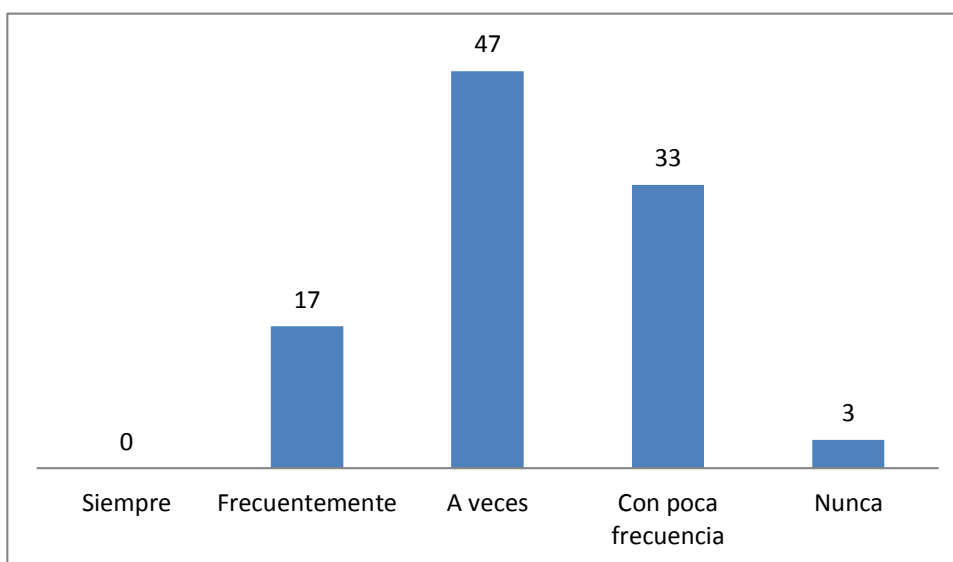


Figura 26. Capta su atención cuando los alumnos no logran sus metas programadas

Fuente: Tabla 30

En la Figura 26 se ve que el 47 % de los alumnos a veces capta su atención cuando los alumnos no logran sus metas programadas, el 33 % cree que con poca frecuencia y el 17 % sostiene que frecuentemente capta su atención cuando los alumnos no logran sus metas programadas.

Tabla 31. Disposición a enseñar siempre que se le requiera

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	4	7
A veces	24	40
Con poca frecuencia	26	43
Nunca	6	10
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

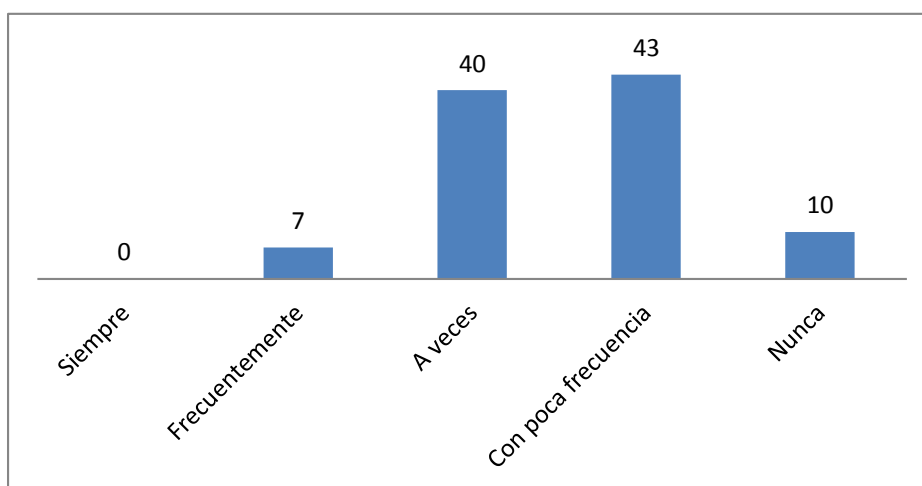


Figura 27. Disposición a enseñar siempre que se le requiera

Fuente: Tabla 31

En la Figura 27 se ve que el 43 % de los alumnos con poca frecuencia tiene disposición a enseñar siempre que se le requiera, el 40 % cree que a veces y el 10 % nunca tiene disposición a enseñar cuando se le requiera.

Tabla 32. Da disertaciones para mejorar la motivación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	14	23
A veces	22	37
Con poca frecuencia	22	37
Nunca	4	7
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

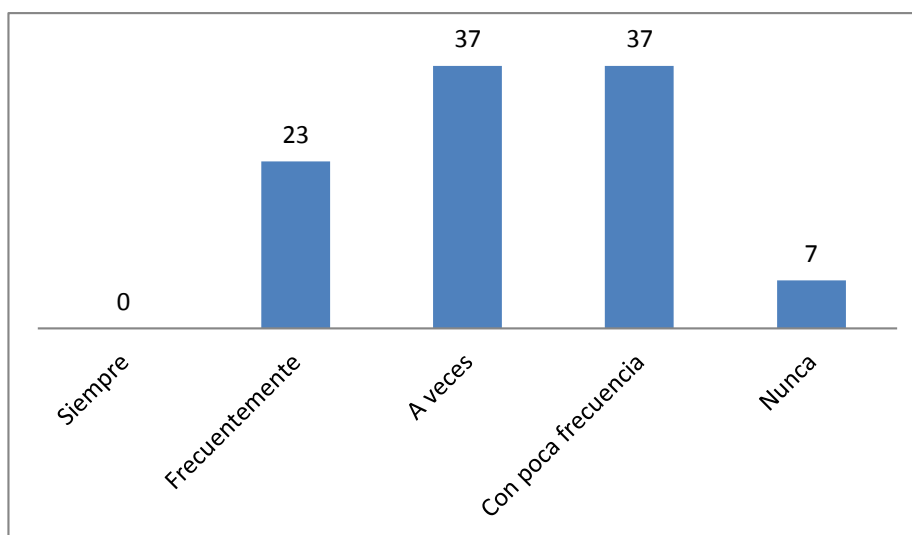


Figura 28. Da disertaciones para mejorar la motivación

Fuente: Tabla 32

En la Figura 28 se ve que el 37 % de los alumnos a veces y con poca frecuencia da disertaciones para mejorar la motivación, el 23 % sostiene que frecuentemente y el 7 % nunca da disertaciones para mejorar la motivación.

Tabla 33. No toma decisiones apresuradas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3
Frecuentemente	6	10
A veces	28	47
Con poca frecuencia	20	33
Nunca	4	7
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

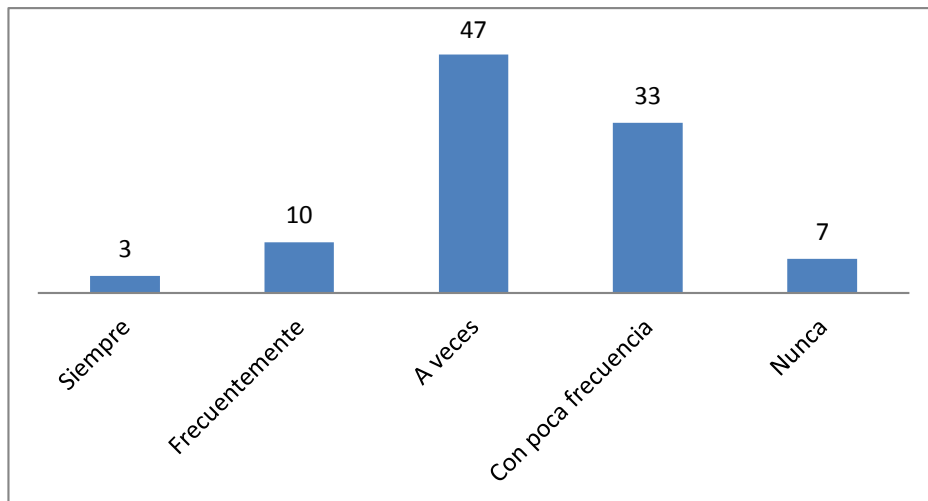


Figura 29. No toma decisiones apresuradas

Fuente: Tabla 33

En la Figura 29 se observa que el 47 % de los alumnos a veces no toma decisiones apresuradas, el 33 % menciona con poca frecuencia, el 10 % dice que frecuentemente no toma decisiones apresuradas.

Tabla 34. Goza de respeto por parte de los alumnos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3
Frecuentemente	14	23
A veces	24	40
Con poca frecuencia	18	30
Nunca	2	3
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

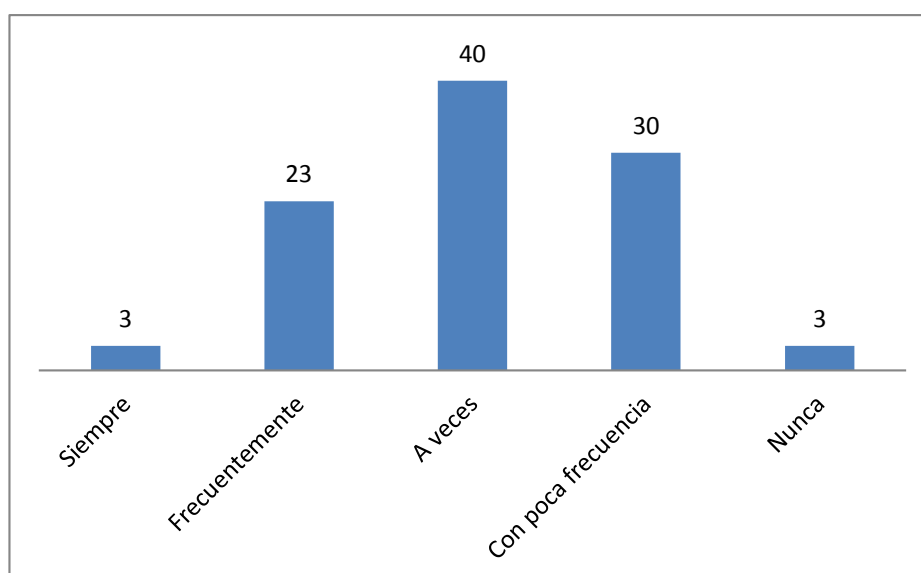


Figura 30. Goza de respeto por parte de alumnos

Fuente: Tabla 34

En la Figura 30 se observa que el 40 % de los alumnos a veces goza de respeto por parte de alumnos, el 30 % con poca frecuencia, el 23 % frecuentemente goza de respeto por parte de los alumnos.

Tabla 35. Fortalece la autoestima del alumno

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	10	17
A veces	34	57
Con poca frecuencia	14	23
Nunca	2	3
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

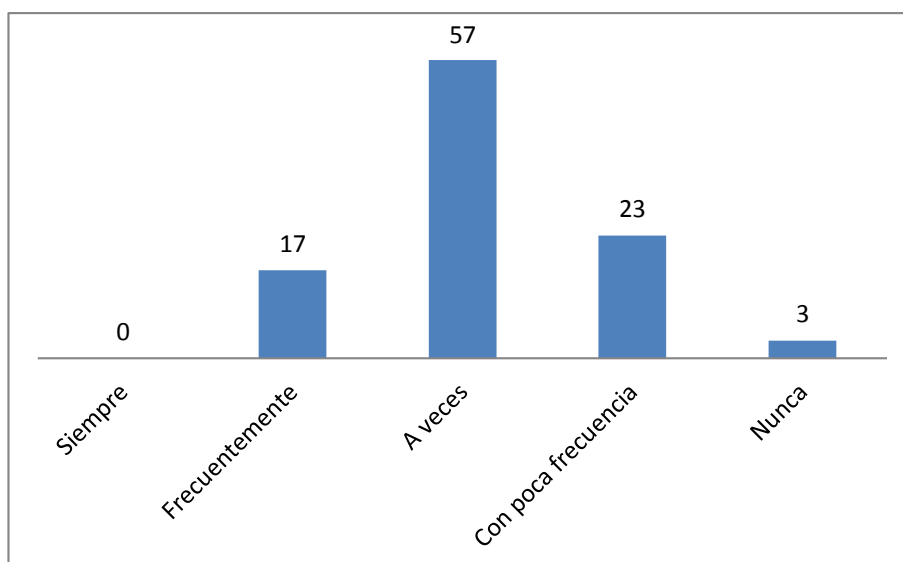


Figura 31. Fortalece la autoestima del alumno

Fuente: Tabla 35

En la Figura 31 se observa que el 57 % de los alumnos a veces fortalece la autoestima, el 23 % sostiene con poca frecuencia, el 17 % frecuentemente fortalece la autoestima.

Tabla 36. Se proyecta como una oportunidad de aprender cuando se suscita problemas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	18	30
A veces	26	43
Con poca frecuencia	16	27
Nunca		0
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

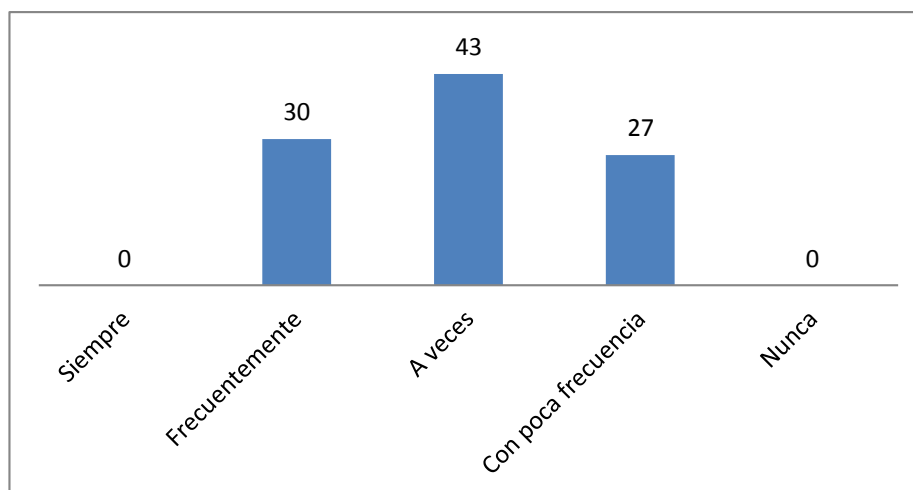


Figura 32. Se proyecta como una oportunidad de aprender cuando se suscita problemas

Fuente: Tabla 36

En la Figura 32 se observa que el 43 % de los alumnos a veces se proyecta como una oportunidad de aprender cuando se suscita problemas, el 30 % sostiene que frecuentemente y el 27 % menciona con poca frecuencia.

Tabla 37. Desarrolla nuevas estrategias para mejorar la autoestima

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	10	17
A veces	26	43
Con poca frecuencia	20	33
Nunca	8	13
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

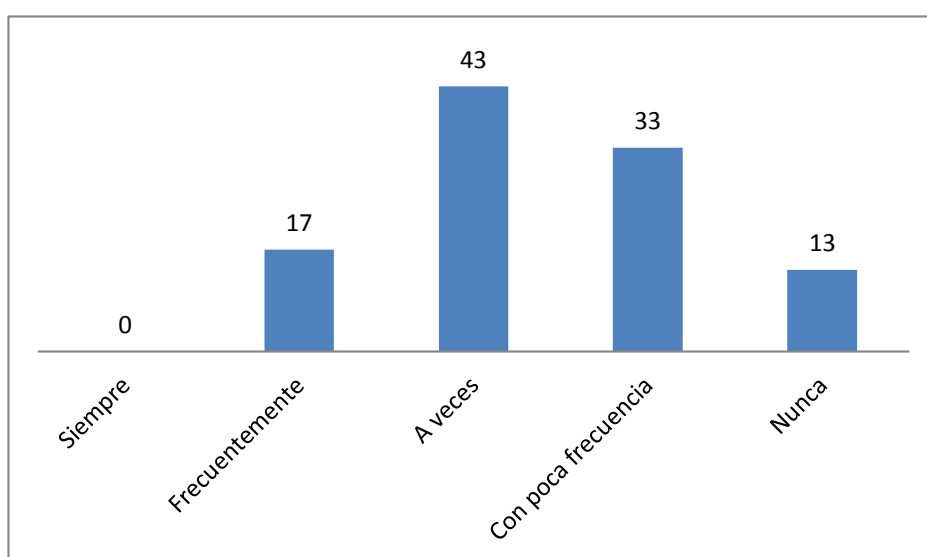


Figura 33. Desarrolla nuevas estrategias para mejorar la autoestima

Fuente: Tabla 37

En la Figura 33 se observa que el 43 % de los alumnos a veces desarrolla nuevas estrategias para mejorar la autoestima, el 33 % sostiene que con poca frecuencia, 17 % frecuentemente y el 13 % menciona que nunca desarrolla nuevas estrategias para mejorar la autoestima.

Tabla 38. Desarrolla nuevas estrategias para mejorar la autoestima

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3
Frecuentemente	6	10
A veces	30	50
Con poca frecuencia	22	37
Nunca	0	0
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

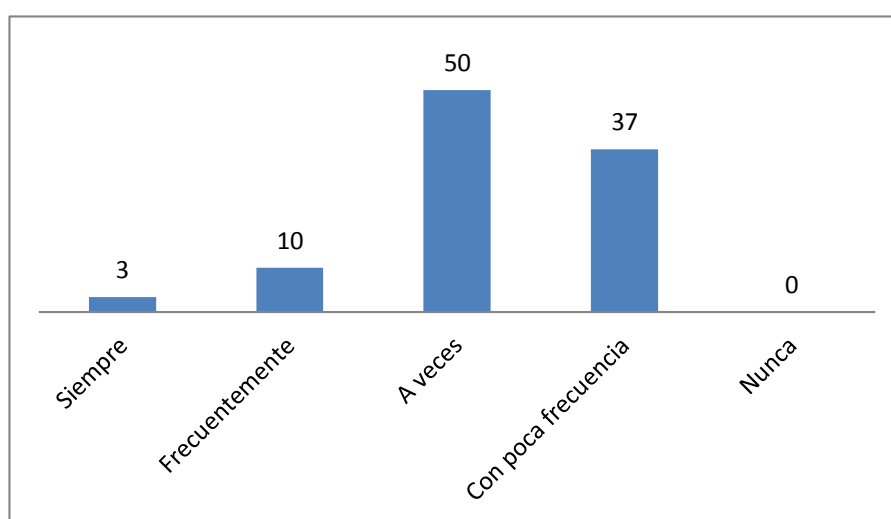


Figura 34. Desarrolla nuevas estrategias para mejorar la autoestima

Fuente: Tabla 38

En la Figura 34 se observa que el 50 % de los alumnos a veces no se le ubica si existe un inconveniente, el 37 % sostiene que con poca frecuencia y el 10 % frecuentemente no se le ubica si existe un inconveniente.

Tabla 39. Promueve el manejo del conocimiento para destacar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3
Frecuentemente	10	17
A veces	30	50
Con poca frecuencia	14	23
Nunca	4	7
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

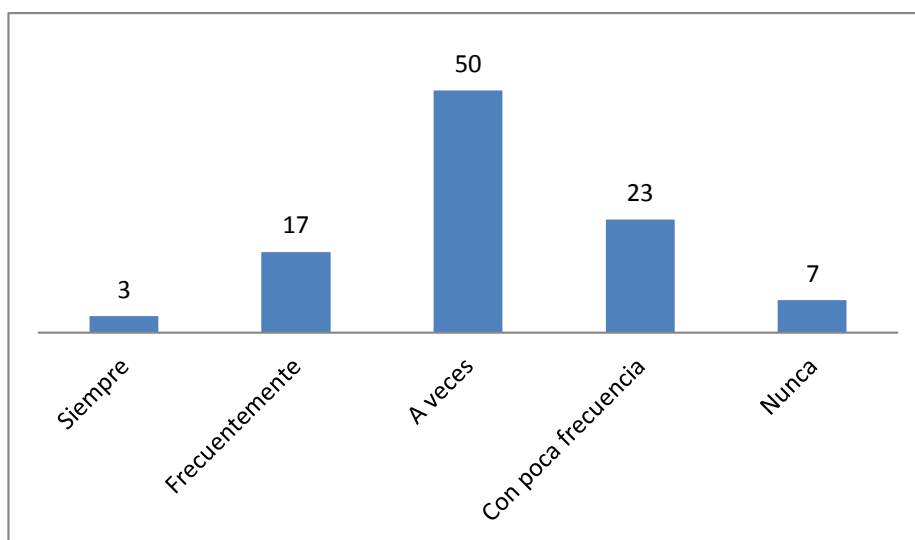


Figura 35. Promueve el manejo del conocimiento para destacar

Fuente: Tabla 39

En la Figura 35 se observa que el 50 % de los alumnos a veces promueve el manejo del conocimiento para destacar, el 23 % sostiene que con poca frecuencia y el 17 % frecuentemente promueve el manejo del conocimiento para destacar.

Tabla 40. Inculca la fundamentación de las opiniones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	14	23
A veces	26	43
Con poca frecuencia	14	23
Nunca	6	10
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

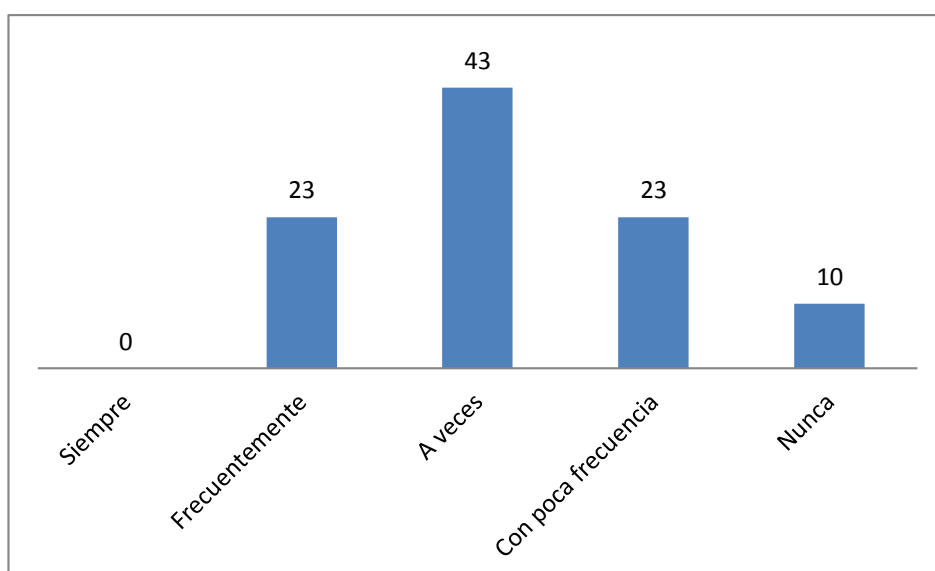


Figura 36. Inculca la fundamentación de las opiniones

Fuente: Tabla 40

En la Figura 36 se observa que el 43 % de los alumnos a veces inculca la fundamentación de las opiniones, el 23 % sostiene que con poca frecuencia y frecuentemente, el 10 % nunca inculca la fundamentación de las opiniones.

Tabla 41. Incide en la práctica de nuevos enfoques para la solución de nuevos problemas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	12	20
A veces	26	43
Con poca frecuencia	18	30
Nunca	4	7
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

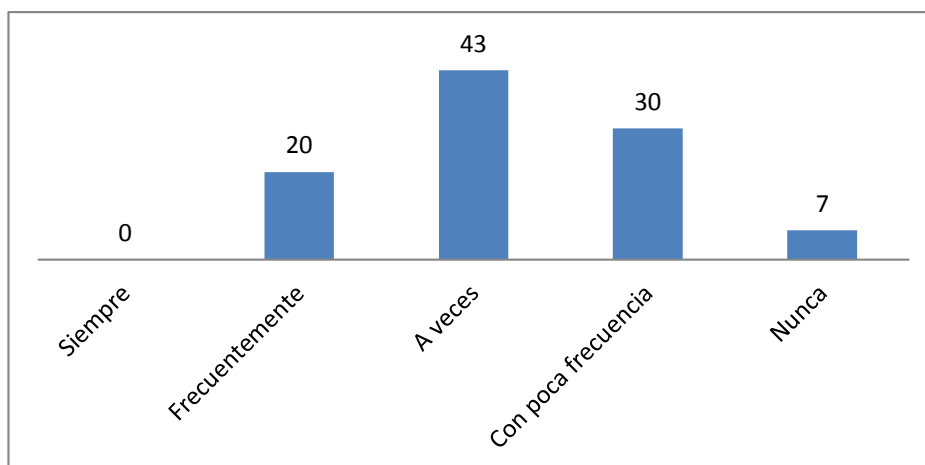


Figura 37. Incide en la práctica de nuevos enfoques para la solución de nuevos problemas.

Fuente: Tabla 41

En la Figura 37 se observa que el 43 % de los alumnos a veces incide en la práctica de nuevos enfoques para la solución de nuevos problemas, el 30 % sostiene que con poca frecuencia y el 20 % frecuentemente incide en la práctica de nuevos enfoques para la solución de nuevos problemas.

Tabla 42. Transmite seguridad hacia su persona

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre		0
Frecuentemente	10	17
A veces	26	43
Con poca frecuencia	18	30
Nunca	6	10
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

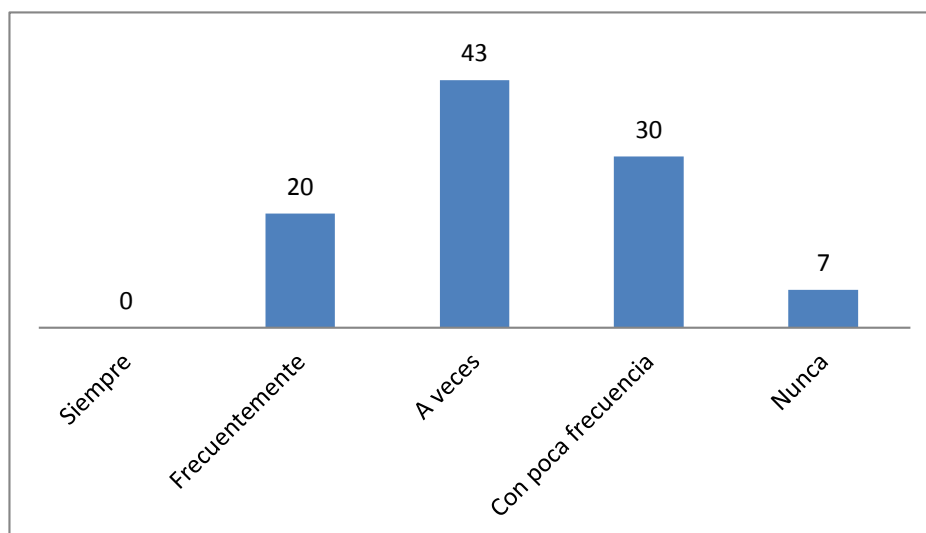


Figura 38. Transmite seguridad hacia su persona

Fuente: Tabla 42

En la Figura 38 se observa que el 43 % de los alumnos a veces transmite seguridad hacia su persona, el 30 % sostiene que con poca frecuencia y el 20 % frecuentemente transmite seguridad hacia su persona.

Tabla 43. Nos motiva permanentemente por ello confiamos en él

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	3
Frecuentemente	10	17
A veces	14	23
Con poca frecuencia	24	40
Nunca	10	17
Total	60	100

Fuente: Encuesta sobre liderazgo aplicado a los alumnos

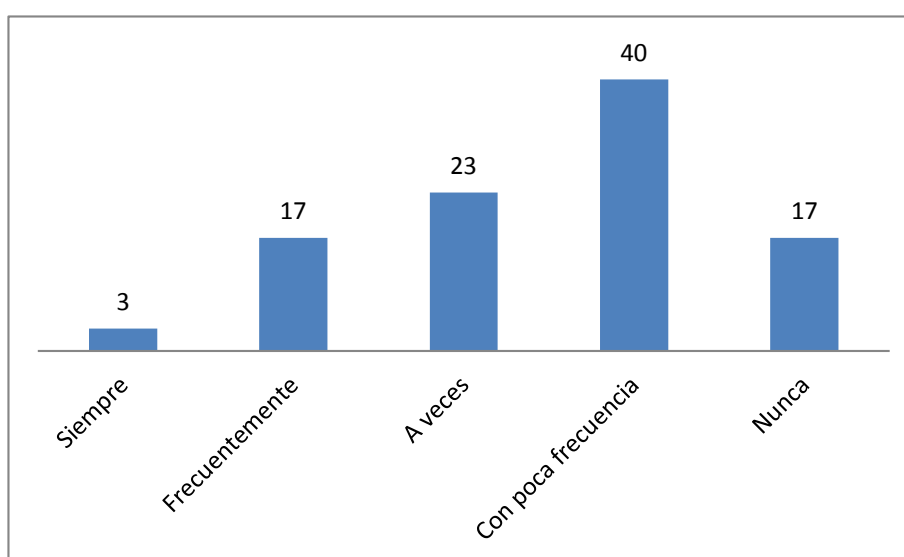


Figura 39. Nos motiva permanentemente por ello confiamos en él

Fuente: Tabla 43

En la Figura 39 se observa que el 40 % de los alumnos con frecuencia nos motiva permanentemente por ello confiamos en él, el 23 % sostiene que a veces, el 17 % manifiesta que nunca y frecuentemente nos motiva permanentemente por ello confiamos en él.

4.1.3 Test de autoestima aplicado a los alumnos

Tabla 44. He deseado ser otra persona en más de una oportunidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	58	97
No me identifico	2	3
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

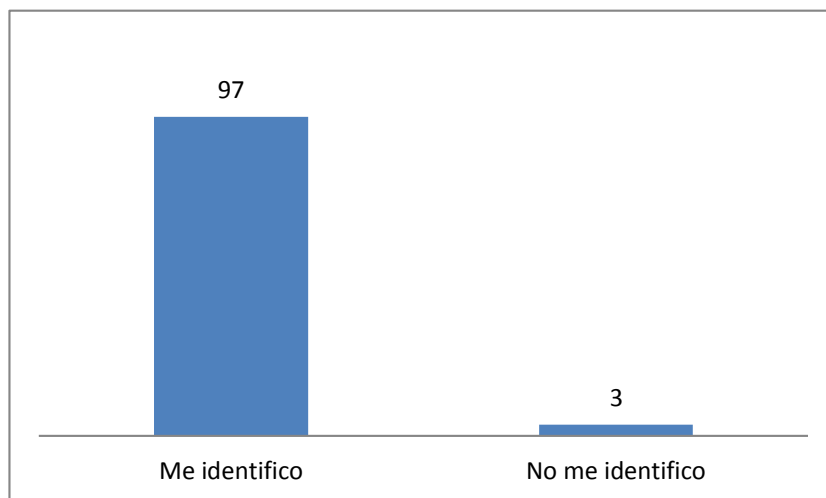


Figura 40. He deseado ser otra persona en más de una oportunidad

Fuente: Tabla 44

En la Figura 40 de acuerdo al test aplicado a los estudiantes se observa que el 97 % de los alumnos se identifica con la frase he deseado ser otra persona en más de una oportunidad y el 3 % menciona que no se identifica con ello.

Tabla 45. Tengo dificultades de hablar en público

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	46	77
No me identifico	14	23
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

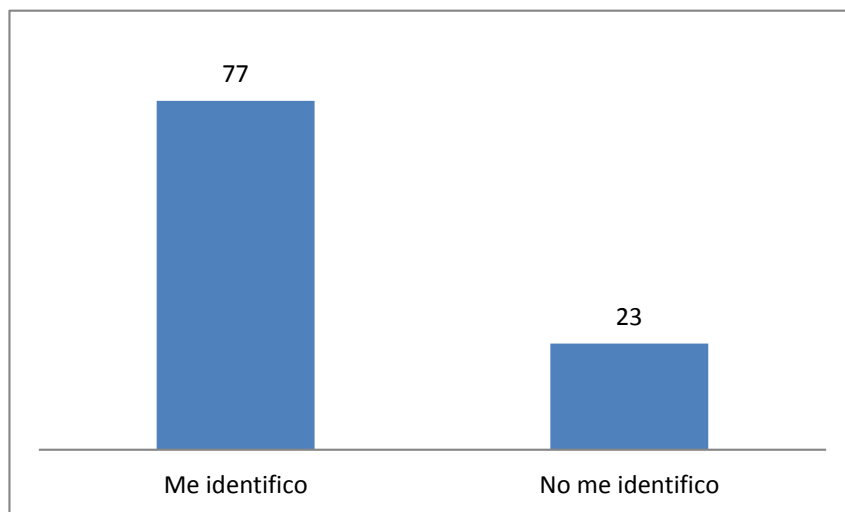


Figura 41. Tengo dificultades de hablar en público

Fuente: Tabla 45

En la Figura 41 de acuerdo al test aplicado a los estudiantes se observa que el 77 % de los alumnos se identifica con la frase tengo dificultades de hablar en público y el 23 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 46. Existen muchas cosas que no me gustan de mí

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	38	63
No me identifico	22	37
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

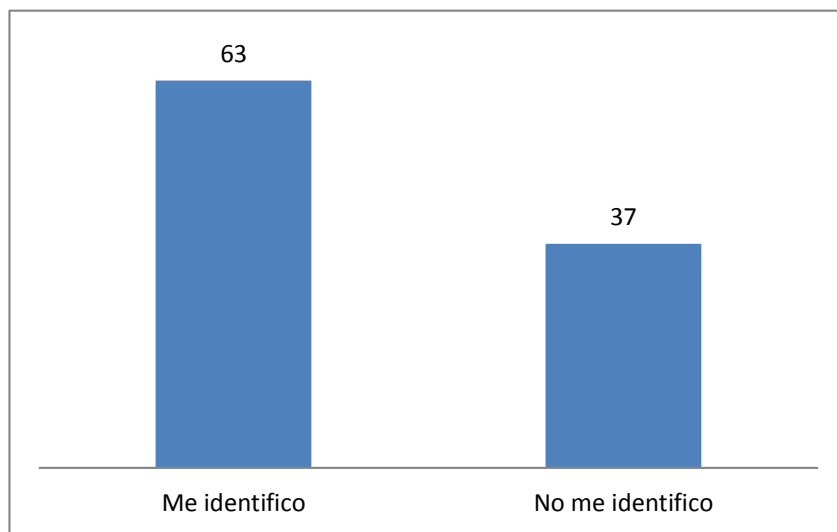


Figura 42. Existen muchas cosas que no me gustan de mí

Fuente: Tabla 46

En la Figura 42, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 63 % de los alumnos se identifica con la frase existen muchas cosas que no me gusta de mí y el 37 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 47. No me cuesta tomar decisiones

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	28	47
No me identifico	32	53
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

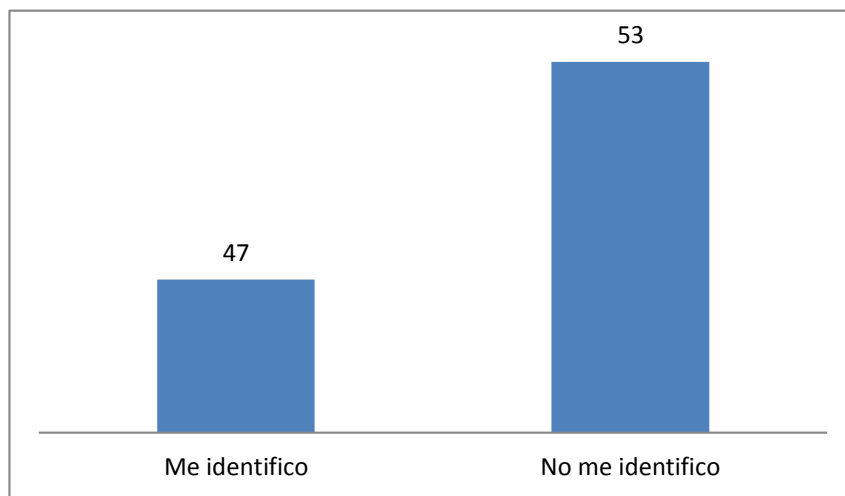


Figura 43. No me cuesta tomar decisiones

Fuente: Tabla 47

De acuerdo al test aplicado a los estudiantes se observa que el 53 % de los alumnos no se identifica con la frase no me cuesta tomar decisiones y el 47 % manifiesta que se identifica con ello.

Tabla 48. Cualquier amigo se divierte conmigo, no soy aburrido

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	34	57
No me identifico	26	43
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

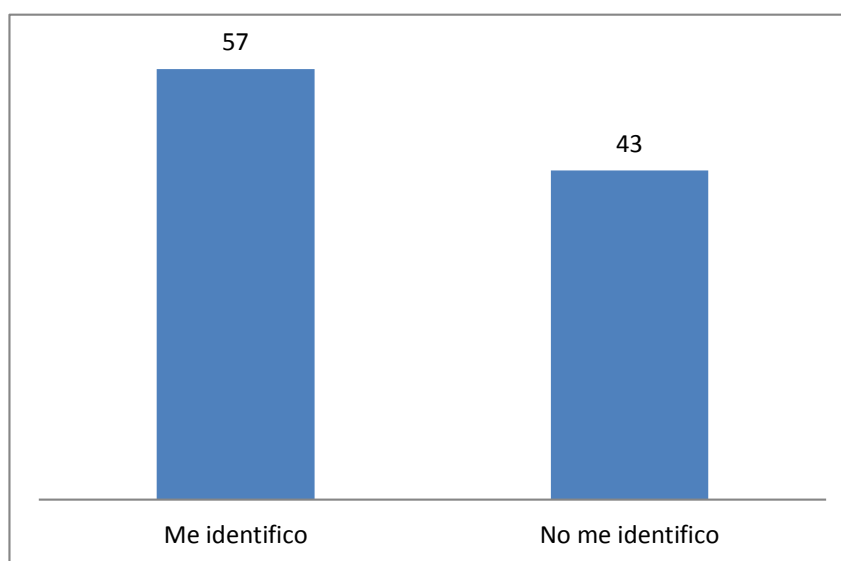


Figura 44. Cualquier amigo se divierte conmigo, no soy aburrido

Fuente: Tabla 48

En la Figura 44, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 57 % de los alumnos se identifica con la frase cualquier amigo se divierte conmigo, no soy aburrido y el 43 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 49. Me enojo permanentemente por cualquier cosa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	34	57
No me identifico	26	43
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

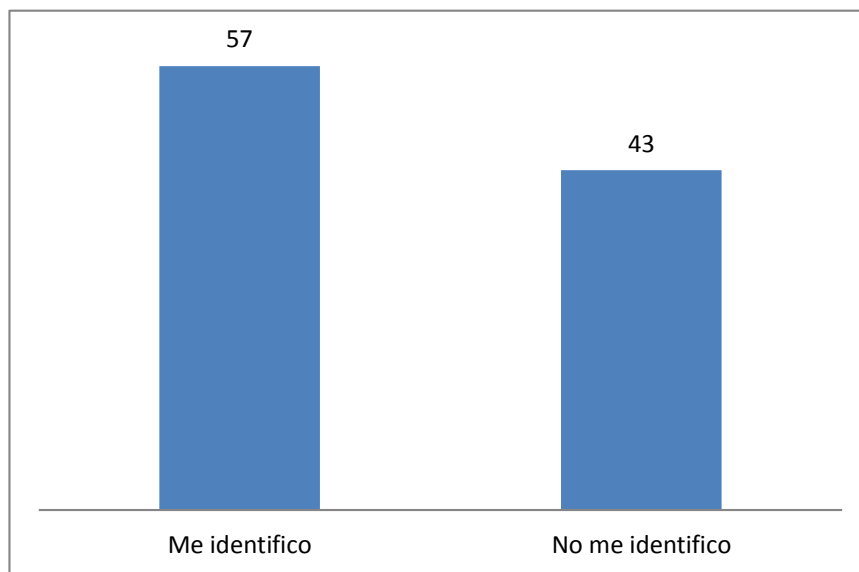


Figura 45. Me enojo permanentemente por cualquier cosa

Fuente: Tabla 49

En la Figura 45, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 57 % de los alumnos se identifica con la frase me enojo permanentemente por cualquier cosa y el 43 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 50. Soy una persona que gusta mantener los hábitos de costumbre

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	38	63
No me identifico	22	37
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

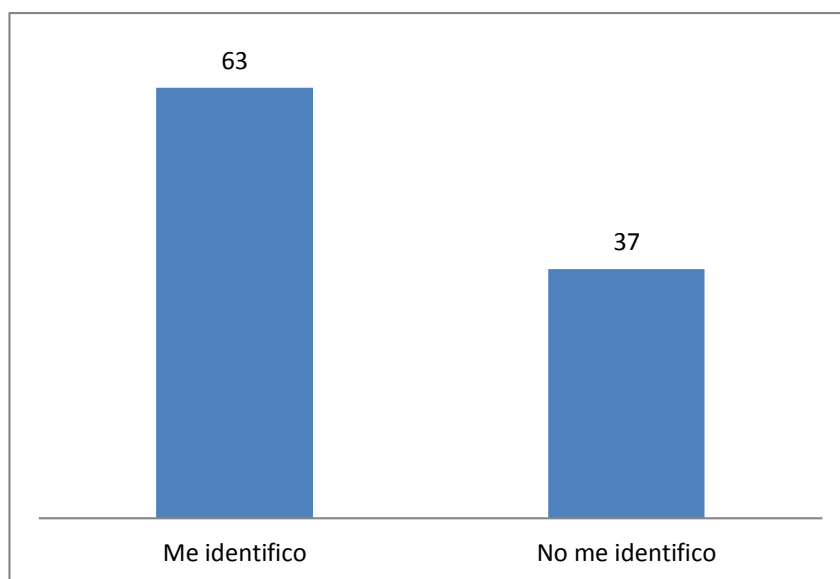


Figura 46. Soy una persona que gusta mantener los hábitos de costumbre

Fuente: Tabla 50

En la Figura 46, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 63 % de los alumnos se identifica con la frase soy una persona que gusta mantener los hábitos de costumbre y el 37 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 51. Me considero un individuo público respecto a las personas contemporáneas conmigo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	40	67
No me identifico	20	33
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

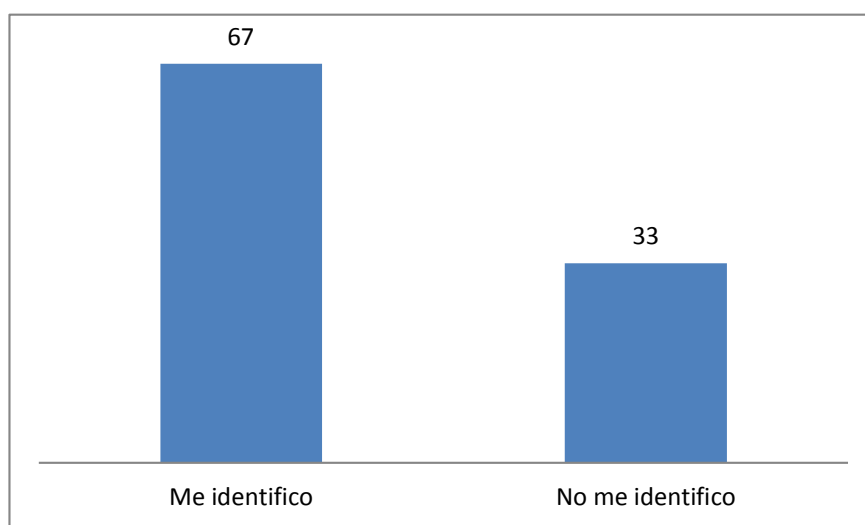


Figura 47. Me considero un individuo público respecto a las personas contemporáneas conmigo

Fuente: Tabla 51

En la Figura 47, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 67 % de los alumnos se identifica con la frase me considero un individuo público respecto a las personas contemporáneas conmigo y el 33 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 52. Tiene muchas expectativas hacia mi persona todo mi entorno familiar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	42	70
No me identifico	18	30
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

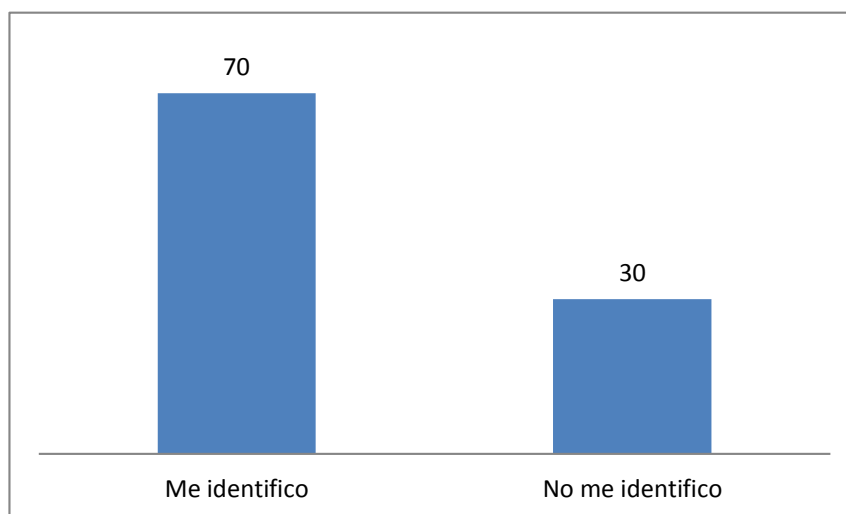


Figura 48. Tiene muchas expectativas hacia mi persona todo mi entorno familiar

Fuente: Tabla 52

En la Figura 48, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 70 % de los alumnos se identifica con la frase tiene muchas expectativas hacia mi persona todo mi entorno familiar y el 30 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 53. Mis emociones son respetadas en mi hogar

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	28	47
No me identifico	32	53
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

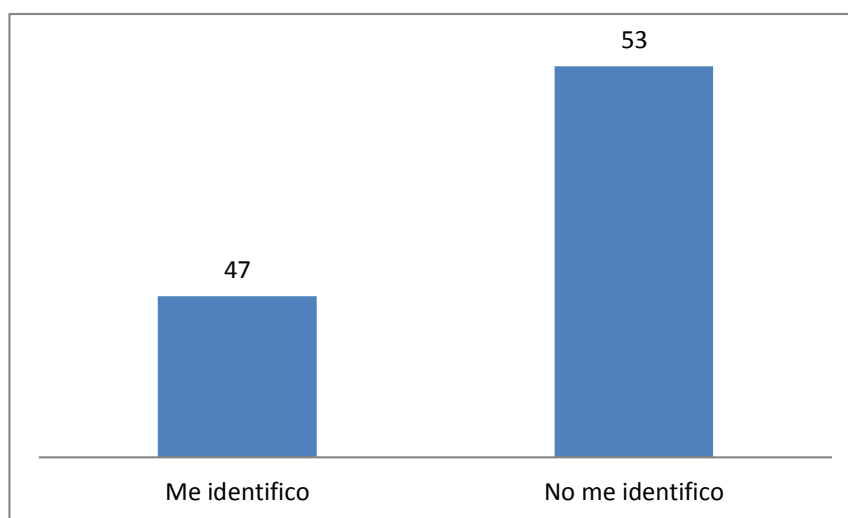


Figura 49. Mis emociones son respetadas en mi hogar

Fuente: Tabla 53

En la Figura 49, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 53 % de los alumnos no se identifica con la frase mis emociones son respetados en mi hogar y el 47 % manifiesta que se identifica con ello.

Tabla 54. No tengo carácter

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	28	47
No me identifico	32	53
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

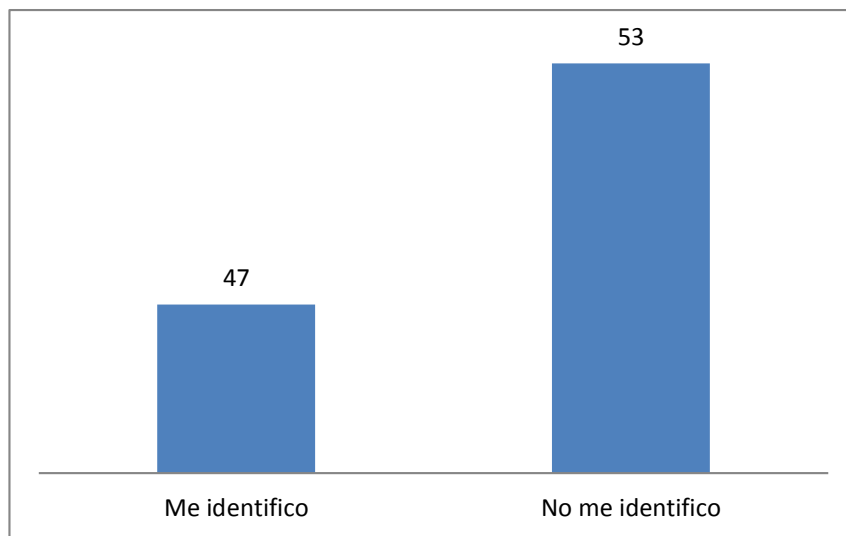


Figura 50. No tengo carácter

Fuente: Tabla 54

En la Figura 50, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 53 % de los alumnos no se identifica con la frase no tengo carácter y el 47 % manifiesta que sí se identifica con ello.

Tabla 55. Es muy difícil ser yo mismo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	30	50
No me identifico	30	50
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

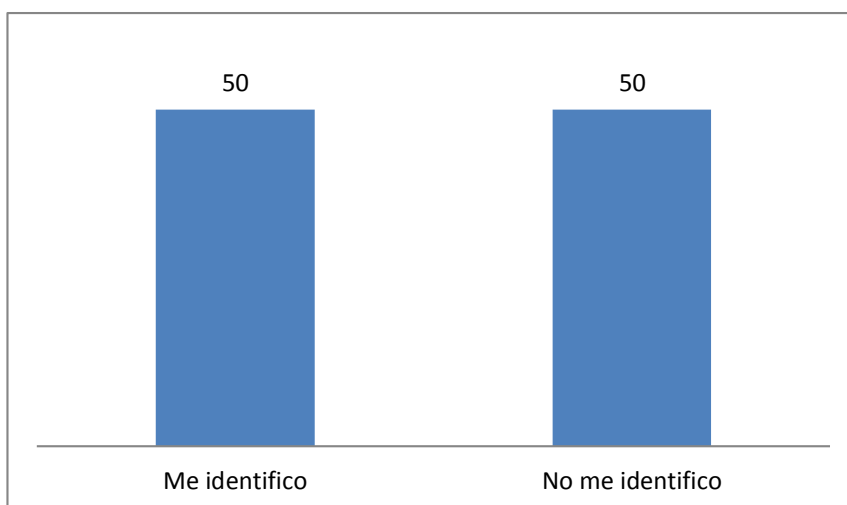


Figura 51. Es muy difícil ser yo mismo

Fuente: Tabla 55

En la Figura 51, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 50 % de los alumnos se identifica con la frase es muy difícil ser yo mismo y el 50 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 56. Hay muchas cosas en mi vida que no están claras

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	38	63
No me identifico	22	37
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

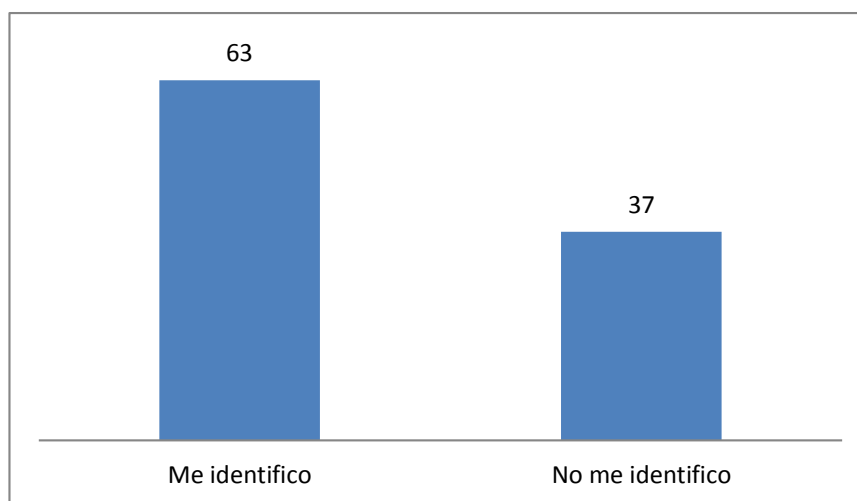


Figura 52. Hay muchas cosas en mi vida que no están claras

Fuente: Tabla 56

En la Figura 52, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 63 % de los alumnos se identifica con la frase hay muchas cosas en mi vida que no están claras y el 37 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 57. He pensado en varias oportunidades dejar mi casa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	34	57
No me identifico	26	43
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

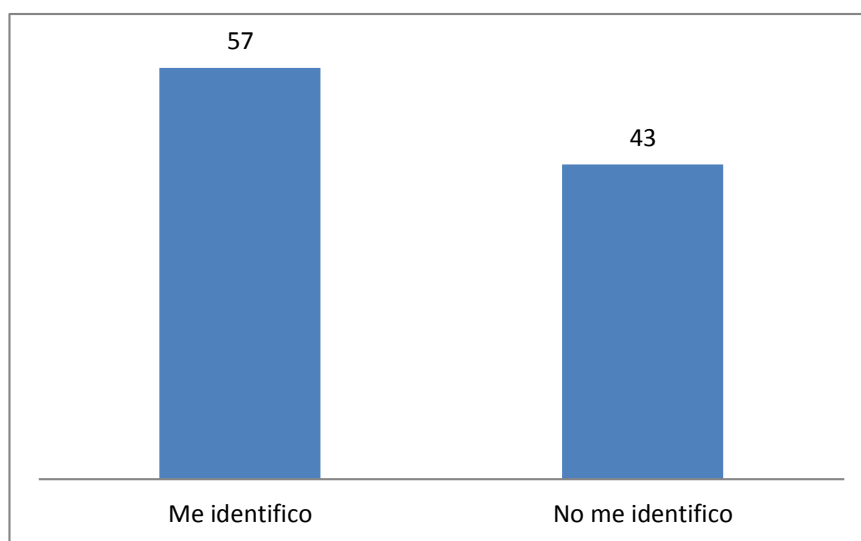


Figura 53. He pensado en varias oportunidades dejar mi casa

Fuente: Tabla 57

En la Figura 53, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 57 % de los alumnos se identifica con la frase he pensado en varias oportunidades dejar mi casa y el 43 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 58. A veces no me gusta lo que realizo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	32	53
No me identifico	28	47
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

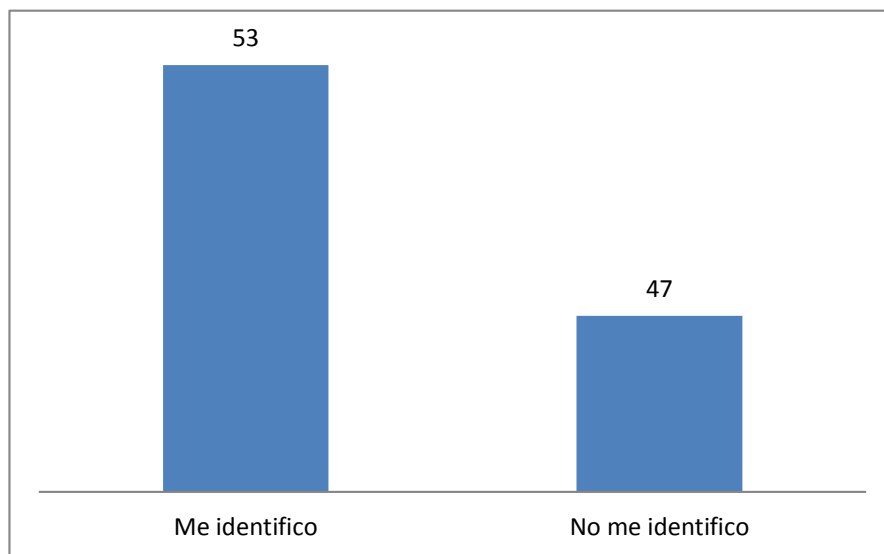


Figura 54. A veces no me gusta lo que realizo

Fuente: Tabla 58

En la Figura 54, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 53 % de los alumnos se identifica con la frase a veces no me gusta lo que realizo y el 47 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 59. Me siento no muy agraciado respecto a las otras personas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	36	60
No me identifico	24	40
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

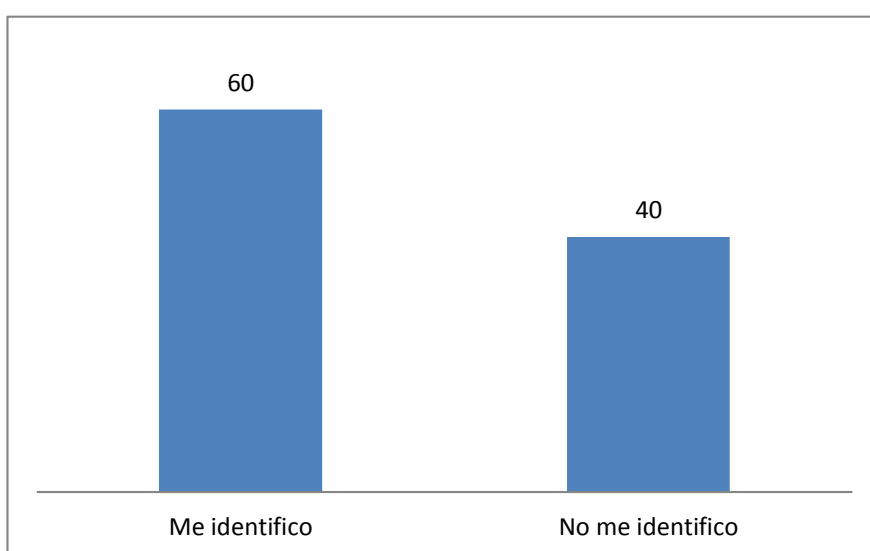


Figura 55. Me siento no muy agraciado respecto a las otras personas

Fuente: Tabla 59

En la Figura 55, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 60 % de los alumnos se identifica con la frase me siento no muy agraciada respecto a las otras personas y el 40 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 60. Tengo dificultades para decir algo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	28	47
No me identifico	32	53
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

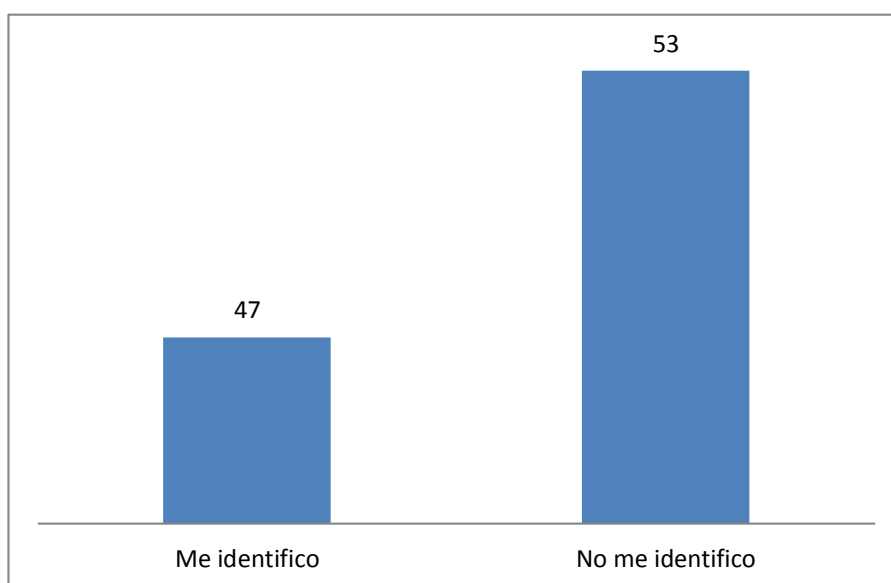


Figura 56. Tengo dificultades para decir algo

Fuente: Tabla 60

En la Figura 56, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 53 % de los alumnos no se identifica con la frase tengo dificultades para decir algo y el 47 % manifiesta que sí se identifica con ello.

Tabla 61. No me siento comprendido por mi familia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	30	50
No me identifico	30	50
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

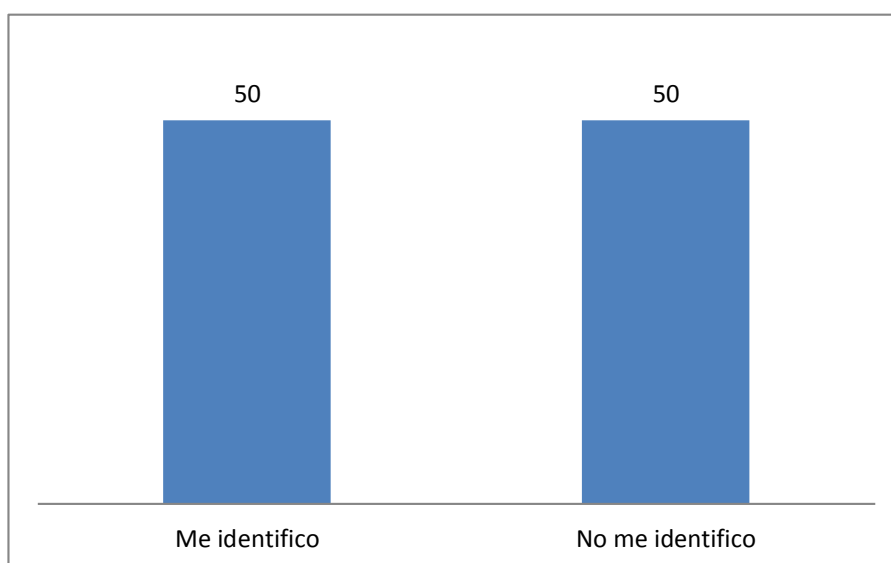


Figura 57. No me siento comprendido por mi familia

Fuente: Tabla 61

En la Figura 57, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 50 % de los alumnos se identifica con la frase no me siento comprendido por mi familia y el 50 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 62. Suelo dejar repetidas veces de hacer algunas cosas por desánimo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	30	50
No me identifico	30	50
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

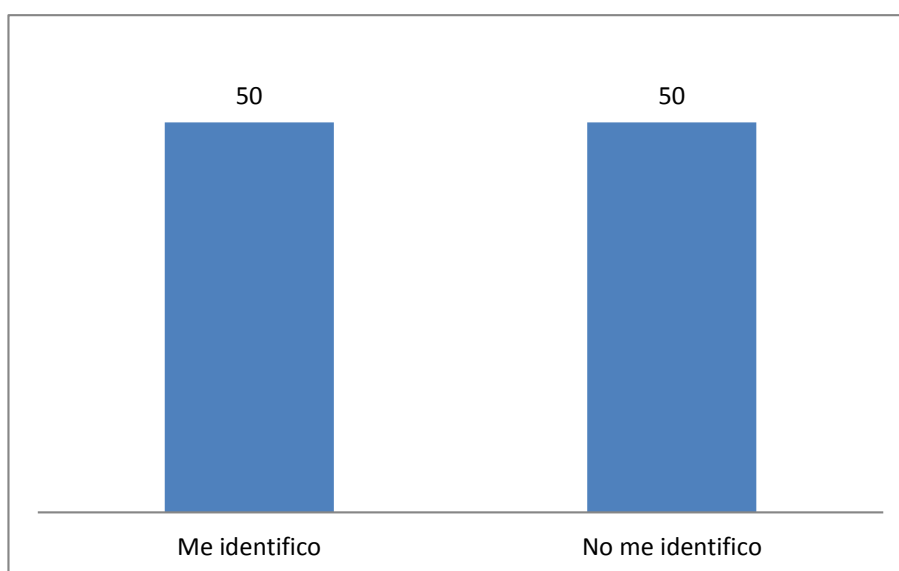


Figura 58. Suelo dejar repetidas veces de hacer algunas cosas por desánimo

Fuente: Tabla 62

En la Figura 58, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 50 % de los alumnos se identifica con la frase suelo dejar repetidas veces de hacer algunas cosas por desánimo y el 50 % manifiesta que no se identifica con ello.

Tabla 63. No tengo buena opinión de mí mismo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Me identifico	28	47
No me identifico	32	53
Total	60	100

Fuente: Test de autoestima aplicado a los alumnos

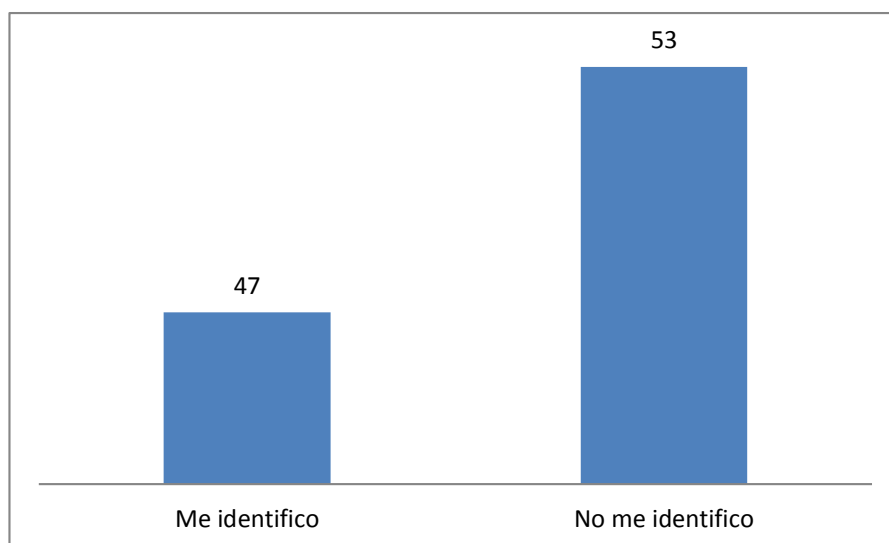


Figura 59. No tengo buena opinión de mí mismo

Fuente: Tabla 63

En la Figura 59, de acuerdo al test aplicado a los estudiantes, se observa que el 53 % de los alumnos no se identifica con la frase no tengo buena opinión de mí mismo y el 47 % manifiesta que sí se identifica con ello.

4.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis a plantear será la hipótesis nula y la hipótesis alterna:

H_0 =No existe una correlación directa y significativa entre el líder docente y la autoestima de los estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Mecánica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el año 2016.

H_a =Existe una correlación directa y significativa entre el líder docente y la autoestima de los estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Mecánica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el año 2016.

Para demostrar esta hipótesis se ha seleccionado los ítems de mayor relevancia para el liderazgo docente desde el enfoque del alumno como: Se interesa por los más necesitados, goza de respeto por los alumnos, desarrolla nuevas estrategias para mejorar la autoestima, trasmite seguridad hacia su persona, nos motiva permanentemente por ello confiamos en él. Asimismo, para la autoestima se consideró relevante los ítems; Tengo dificultades de hablar en público, tiene muchas expectativas hacia mi persona todo mi entorno familiar, no tengo carácter, suelo dejar repetidas veces de hacer algunas cosas por desánimo, no tengo buena opinión de mí mismo. Para ello se aplicó la prueba del Chi cuadrado para cada factor en mención.

Análisis estadístico del Chi cuadrado

Tabla 64. Tabla de contingencia para liderazgo docente y autoestima de los alumnos

Liderazgo docente	Autoestima		Total
	No me Identifico	Me identifico	
Frecuentemente	04	08	12
A veces	10	12	22
Con poca frecuencia	12	14	26
Total	26	34	60

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla 64, se observa, que treinta cuatro (34) alumnos en promedio se identifican con las frases del test de autoestima y veintiséis (26) no se identifican con el mismo; asimismo veintidós (22) docentes en promedio ejercen a veces el liderazgo y veintiséis docentes en promedio ejercen con poca frecuencia o nunca el liderazgo.

Tabla 65. Chi cuadrado del análisis de frecuencias observadas y esperadas para el liderazgo docente y la autoestima de los alumnos.

N°	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	(Fo-Fe) ² /Fe
01	04	05,20	-1,20	1,4400	0,2769
02	10	09,54	0,46	0,2116	0,0221
03	12	11,26	0,74	0,5476	0,0486
04	08	06,80	1,20	1,4400	0,2117
05	12	12,46	-0,46	0,2116	0,0169
06	14	14,73	-0,73	0,5329	0,0361
Total	60	60,00	0,00		0,6123

Fuente: Elaboración propia

Para el cálculo del grado de libertad:

$$\begin{aligned} G.L &= (N^{\circ} \text{ de filas} - 1) (N^{\circ} \text{ de columnas} - 1) \\ &= (3-1) (2-1) \\ &= (2) (1) \\ &= \underline{\underline{2}} \end{aligned}$$

Según la Tabla 65; el análisis del X^2 con un nivel de significancia del 5 % y 2 grados de libertad, se obtuvo un valor de X^2 (calculado) igual a 0,305. La comparación del valor encontrados con el valor crítico = 5,99 no muestra significancia. Por lo que no existe una correlación significativa entre el líder docente y la autoestima del alumno de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

1. El estilo de liderazgo ejercido por la mayoría de los docentes es el autocrático

Conclusión:

Esta hipótesis se demuestra con la Tabla 10 donde el 40 % manifiesta que el docente a veces logra determinar los objetivos del grupo de alumnos y el 15 % con poca frecuencia determina los objetivos del grupo de alumnos. También la Tabla 15 corrobora lo manifestado ya que el 45 % manifiesta que a veces muestra interés en el progreso de las personas, el 20 % con poca frecuencia y el 15 % nunca muestra interés en el progreso de las personas. También se corrobora con la información

de la Tabla 25 donde menciona que frecuentemente el 93 % de los docentes evita involucrarse en el trabajo de los alumnos.

Hipótesis específica 2

2. La autoestima de los alumnos de Ingeniería mecánica es baja.

Conclusión:

Según el test de autoestima de Coopersmith se observa que el 58,5 % en promedio mencionan que se identifican con las afirmaciones y el 41,5 % no se identifica; lo que demuestra la baja autoestima de los alumnos de Ingeniería mecánica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna (Ver anexo 9).

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto a la pregunta planteada a los docentes, le gusta luchar por lograr la calidad, el 55 % menciona que a veces, solo el 25 % manifiesta que frecuentemente (ver Tabla 8), las investigaciones sobre liderazgo se han vinculado desde mucho antes a investigaciones sobre calidad y mejora en educación, un destacado investigador en esta área es Bernar Bass (1988) quien define el liderazgo transformacional como el comportamiento de ciertos directores que tienden a cambiar a sus profesores en líderes en la diligencia educativa, también implica que en materia de liderazgo no existe

un patrón definitivo de acción, ello refleja que los líderes no valoran a los futuros profesionales de la organización, ya que no crean ambientes propicios para los aprendizajes que promuevan la participación y proporción de conocimientos y los recursos que se quieran, todo ello implica finalmente la baja convocatoria de alumnos hacia la escuela profesional.

Asimismo, ante la pregunta planteada, planifica sus actividades, en la Tabla 9; se observa que el 45 % a veces planifica sus actividades y un 25 % con poca frecuencia, al respecto cabe mencionar que la planificación es parte de la misión que se ocupa de hacer frente a la complejidad de las instituciones mientras que el liderazgo se preocupa de los cambios para proyectar la organización en un entorno dinámico abierta a la comunidad, por tanto, no pueden sus directivos y profesores sólo administrar o gestionar la institución sin darle orientación y visión de mediano y largo plazo. Por tanto se puede afirmar que la gestión y el liderazgo son dos formas de actuar diferentes y complementarios cada uno con su función y actividades necesarios para el desempeño de la organización y sus entornos cambiantes (Uribe, 2005).

También cabe recalcar que en la Tabla 11 ante la información de que si el docente es innovador el 50 % manifiesta que a veces es innovador y un 25 % frecuentemente, ante ello se afirma que el docente líder debe tener la capacidad de contribuir a crear condiciones y capacidades de innovador para que llegue a ser un líder especialmente en el desarrollo de sus habilidades y competencias profesionales.

En la Tabla 14 se observa que el 45 % de los docentes a veces se capacita permanentemente y el 30 % frecuentemente. Según el enfoque de Senge manifiesta que la capacitación es parte del aprendizaje organizacional que comprende desde un análisis sistémico o una perspectiva holística donde se “debe desarrollar un sentido de conexión, un sentido de trabajar juntos como parte del sistema donde cada parte del sistema afecte y se vea afectada por otras y donde el conjunto sea mayor que la suma de las partes”.

En la Tabla 15, en cuanto al interés en el progreso de las personas, se observa que a veces el 45 % muestra dicho interés y el 20 % con poca frecuencia, al respecto cabe señalar que los docentes como actores autorizados establecen liderazgos definidos en la organización universitaria y ello va ligado a prácticas docentes y factores de los alumnos que inciden en los resultados como las estrategias de instrucción, planificación de la clase, inteligencia aprendida o conocimientos anteriores, motivación y el ambiente del hogar.

Uno de los temas centrales en la adolescencia y juventud es el referido al trabajo multidisciplinario, como los canales de comunicación que se establezcan para este trabajo, para ello, la comunicación es un indicador directo en el establecimiento de relaciones asertivas que se den en contacto con el grupo social así como con los demás actores vinculados al mismo, vale decir, familia, amigos, docentes, etc. El trabajo en equipo se da a veces

en el 40 % de la muestra, sin embargo, frecuentemente representa el 30 % de la muestra consultada (ver Tabla 17). Si se considera que se está refiriendo a un indicador de interacción social entre los componentes de una organización, se tiene que situar en el tema de gestión ya que, un líder es aquel conductor del grupo que permite establecer determinado clima de desenvolvimiento que favorezca los objetivos institucionales. En tal sentido, el hallazgo coincide con los planteamientos de Gómez, (2001) quien, en una muestra de 5 instituciones educativas privadas de Lima, encontró relación directa, moderada y significativa con coeficiente superior a 0,4 y significancia menor a 0,05 entre liderazgo y la gestión de un centro educativo. Puede que el componente más importante para la convivencia escolar sea el desarrollo de una conducta interactiva en grupo en la cual primen los valores y la asertividad. El comportamiento en grupo de los sujetos de la muestra es regular en el 47,5 % de sujetos, óptimo en un 27 % y deficiente en un importante 25 %.

La identificación con el grupo se da de manera normal en el 42 % de la muestra, en un nivel elevado en el 32 % de sujetos y en un grado pobre en el 25 %. Ambos hallazgos se ven influenciados por el estilo de liderazgo del docente que no practica la influencia adecuada para el manejo del grupo y la identificación de sus componentes.

Este hallazgo concuerda con Rincón (2005) quien, en una muestra de docentes de tres instituciones educativas estatales de la Provincia de Andahuaylas (Chumbao), identificó que la dirección mediante el estilo de liderazgo democrático optimiza el desempeño docente y la convivencia

escolar entre los estudiantes. Así mismo, concluye que el estilo de liderazgo del director afecta el nivel de desempeño del docente. En tanto que Cuevas (2006) señala que el líder no repite, es innovador, impregna confianza contribuyendo en la calidad educativa.

En la presente investigación no existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la autoestima de los alumnos de la muestra ($X^2 = 0,305 / sig= 0,05$) como se evidencia en la tabla 65. El rol de líder tanto del directivo como del docente, ejerce una intervención directa con la convivencia e interacción de los alumnos en los distintos entornos de acción. Por ello no se concuerda con el hallazgo de Rosas (2008) quien, consultando a 236 docentes y 525 alumnos de cuatro instituciones públicas del Callao, encontró relación positiva entre el liderazgo y desempeño docente. Precisamente, siendo los docentes piezas fundamentales en el establecimiento de un clima escolar adecuado, respaldamos el hallazgo nacional de Contreras, B. (2005) quien afirma que sí se establece una interacción inadecuada y existe una percepción negativa del centro, como un lugar conflictivo, se limita la capacidad de usar el propio conflicto como motivo de diálogo, impidiendo resolver cualquier problema de interacción que surja entre los alumnos como indicador de convivencia escolar y este último muy relacionado con la autoestima del alumno. Por ello no es pertinente ejercer un estilo de liderazgo autoritario por parte de los directivos porque puede implicar actitudes represivas influyendo en forma negativa en docentes y alumnos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Según el análisis del Chi cuadrado (X^2) con un nivel de significancia del 5 %, el liderazgo docente no tiene relación significativa con la autoestima del alumno de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Jorge Basadre Grohmann de Tacna. Por tanto se rechaza la hipótesis planteada.
- El estilo de liderazgo ejercido por la mayoría de los docentes es autocrático, el mismo que no permite la vinculación con los alumnos, se concluye; que el 40 % manifiesta que el docente a veces logra determinar los objetivos del grupo de alumnos y el 15 % con poca frecuencia determina los objetivos del grupo de alumnos. También la Tabla 15 corrobora lo manifestado ya que el 45 % manifiesta que a veces muestra interés en el progreso de las personas, el 20 % con poca frecuencia y el 15 % nunca muestra interés en el progreso de las personas. Además, se corrobora con la información de la Tabla 25

donde menciona que frecuentemente el 93 % de los docentes evita involucrarse en el trabajo de los alumnos.

- En cuanto a la autoestima de los alumnos es baja, se concluye que el 58,5 % en promedio mencionan que se identifican con las afirmaciones y el 41,5 % no se identifica; lo que demuestra la baja autoestima de los alumnos de Ingeniería Mecánica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

5.2. RECOMENDACIONES

Los resultados de la investigación accederán a elaborar futuros saberes que integren la información recogida o que se utilicen distintas muestras y de mayor espectro para poder generalizar.

- Identificar otras variables relacionadas y que repercuta en la autoestima del alumno, con el fin de mejorar el proceso académico y personal de los alumnos.
- De acuerdo a los resultados hallados, el liderazgo del docente, en general, no posee implicancias determinantes en el conocimiento y práctica de valores de sus alumnos, por lo que se recomendaría adoptar algunas estrategias de intervención pedagógica.
- Se sugiere a las autoridades de la UNJBG que impartan dentro de las capacitaciones a los docentes y directores, el tema de liderazgo docente.
- Urge considerar la colaboración activa y permanente de todos los alumnos con las opiniones de cada uno de ellos mediante foros, porque sus

inquietudes y respuestas confirman la forma cómo se viene desarrollando su escuela profesional respecto a su organización y planificación institucional, de esa forma se mejorará la autoestima del alumno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agustin, G. (2014). Liderazgo docente y disciplina en el aula, estudio realizado en establecimientos públicos del nivel primario. Tesis.
- Almeyda. (2006). Administración y supervisión educativa. Editorial Edigraber. Lima- Perú
- Bernar, B. (1988). Liderazgo educativo y su rol en la mejora: revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. Universidad de Granada. España. *Psicoperspectivas.individuo y Sociedad*. Vol 9, N° 2.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo pedagógico: una dirección para el aprendizaje. Editorial La Muralla. Universidad de Granada. www.oge.net/www.feaee.es
- Branden, N. (1990). The psychology of self-estee. san francisco, CA: Jossey-Bass
- 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. Tesis de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Facultad de Ciencias de la Comunicación.
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. Vol 4 num. 2
- Cusacani, F. (2011). La práctica docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos del colegio militar Crl. Gregorio Albarracín Lanchipa durante el primer semestre del año 2011 en la región Tacna.
- Coopersmith, (1967). Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Coopersmith para adultos, en población mexicana. *Revista latinoamericana de psicología*. Fundación univervisitaria Konrad lorenz. Colombia.
- Cherobim. (2004). Liderazgo pedagógico. Editorial Trillas.
- Donini, A. (2001). Administración del liderazgo. Editorial Edigraber. Lima Perú.
- Esteve, J. (1997). La formación de profesores: Bases tóricas para el desarrollo de programas de formación inicial. Universidad de Málaga. España. *Revista de la Educación*. pp: 15-29

- Fernández, G. (2014). Autoestima y liderazgo en estudiantes de educación secundaria de la institución educativa nuestra señora de Cocharcas de Huancayo. Tesis. 193 pags
- Gázquez, P. e. (2006). Estrategias de aprendizaje en estudiantes de enseñanza secundaria obligatoria y su relación con la autoestima. Universidad de Almería. España. *international Journal of Psychology and psychological Therapy*. Vol 6 N°1. pp: 51-62.
- Gómez, M. (2001). Concepciones y representaciones de los maestros de secundaria y bachillerato sobre la naturaleza, el aprendizaje y la enseñanza de las ciencias. *Revista mexicana de investigación educativa*. Vol 7. N°16. pp 577-602.
- Gonzalez, G. &. (2008). Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente. *Rev. Mex. Educativa*. vol 5, n.13, pp 37-43
- Gutiérrez. (2003). Educación para los medios, alfabetización mediática y competencia. *revista científica de comunicación y educación*. Editorial Preprint. DOI:10.3916/C38-2011-02-03
- Hernández, Fernández y Baptista (2003) *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México. 896 pags.
- Herrero. (1994). Efectos directos e indirectos de la autoestima en el ánimo depresivo. *Revista mexicana de psicología*. Vol 17. N° 2. pp: 151-161
- Hilasaca, J. (2012). El liderazgo docente y su relación con su gestión pedagógica en el I.E. Manuel Flores Calvo. Tesis. 269 pags.
- Jáuregui, E. (2003). *Cómo ser feliz a pesar de todo*. Psicología práctica. Vol2. N°10
- Koontz. (1996). *Innocence*. New York. Editorial Bantam
- López. (2004). *Estrategia para vencer la deserción universitaria*. Educación y educadores, año/vol 007. Universidad de la Sabana. Cundinamarca, Colombia. pp:177-203
- Medina, A. (2005). *Comunicación organizacional: Matrices teóricas y enfoques*. Universidad La Habana Cuba. Facultad de Comunicación

- Ortiz, A. (2005). Aprendizaje y comportamiento basados en el funcionamiento del cerebro humano: emociones, procesos cognitivos, pensamiento e inteligencia. Universidad de Magdalena.
- Parada, N. Valbuena, C. y Ramírez, G. (2016), La autoestima en el proceso educativo, un reto para el docente. Revista educación y ciencia. Núm. 19. p: 127-144.
- Piña, R. (2010). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos. Tesis para optar el grado académico de doctor en educación.
- Rogers. (1967). Le Développement de la personne. Traducido de la obra "On becoming a person. Bordas. Paris
- Sandín Esteban, Ma. Paz. (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones: McGraw-Hill/Interamericana de España, India: pp. 123-125.
- Schiraldi. (1993). La autoestima y el liderazgo. Universidad Ciego de Avila. Cuba. Editorial La Sonora.
- Uribe, M. El liderazgo en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior. Revista PRELAC. N° 1. año 1
- Vildoso, J. (2002). Influencia de la autoestima, satisfacción con la profesión elegida y la formación en el coeficiente intelectual de los estudiantes del tercer año de la Facultad de Educación. Tesis UNMSM. Biblioteca de la Facultad de Educación.
- Yagosky, R. (1998). Autoestima en palabras sencillas. Editorial Júpiter C.A. Caracas.