

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD
DEL CUSCO**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACION SUPERIOR



**LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO DE LA AUTOESTIMA DEL ESTUDIANTE
DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DEL
DISTRITO DE POMACANCHI - ACOMAYO**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ANA ISKRA MENDOZA CANCAPA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

ASESORA: DRA. NIEVES ARIAS MUÑOZ

CUSCO – PERU

2019

DEDICATORIA

A mi madre por su constante esfuerzo y sacrificio, por ofrecerme siempre lo mejor y gran ayuda que me ha brindado hasta hoy y ser ejemplo de motivación y constancia.

A mi tía María E. quien durante su paso por este mundo demostró ser una mujer que fue feliz con las personas que le rodearon y me enseñó que las cosas más simples de la vida son las que nos hacen más felices y que debemos luchar hasta el último por lo que queremos lograr en la vida.

A mi pequeña Mikaela por ser el motor de mi felicidad, de mi esfuerzo y mis ganas de buscar lo mejor para nosotras, aunque aún no logre comprender por su corta edad el por qué mamá pasa muchas horas frente al computador, reclamando ese tiempo para ella, este sacrificio es de las dos, de mi niña por su paciencia y mi esfuerzo, es mi motivación más grande para concluir con éxito todos mis proyectos, gracias mi princesa.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradezco a la UNSAAC por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi maestría, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco también a mi Asesora de Tesis la Dra. Nieves Arias Muñoz por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis.

Mi agradecimiento también va dirigido a la Directora del IESP Pomacanchi, colegas y a mis queridos estudiantes por haber sido parte de este proyecto de investigación.

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE CUADROS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCION.....	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema objeto de investigación.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Justificación	3
1.3.1. Justificación teórica.....	3
1.3.2. Justificación practica.....	3
1.3.3. Justificación metodológica	3
1.4. Objetivos de la investigación	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas.....	5
2.1.1. Liderazgo.....	5
2.1.1.1. Antecedentes del liderazgo.....	6
2.1.1.2. Niveles del liderazgo.....	8
2.1.1.3. Modelos de liderazgo	9
2.1.1.4. El liderazgo docente.....	9
2.1.1.5. Dimensiones del liderazgo docente	10
2.1.1.6. Indicadores de la habilidad personal.....	10
2.1.1.7. Indicadores de la habilidad profesional.....	13
2.1.1.8. Liderazgo en relación a la autoestima	14
2.1.2. Autoestima	14

2.1.2.1. Fundamentos del self	15
2.1.2.2. Niveles de la autoestima.....	17
2.1.2.3. Dimensiones de la autoestima	19
2.2. Marco conceptual	20
2.3. Antecedentes de Investigación	22
2.3.1. A nivel internacional	22
2.3.2. A nivel nacional	25
2.3.3. A nivel regional	27

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS GENERAL Y VARIABLES

3.1. Hipótesis	29
3.1.1. Hipótesis general.....	29
3.1.2. Hipótesis Especificas.....	29
3.2. Identificación de Variables	29
3.2.1. Variable de estudio1	29
3.2.2. Variable de estudio2:.....	30
3.3. Operacionalización de variables.....	30

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

4.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica	32
4.2. Tipo y diseño de investigación.....	33
4.2.1. Tipo de estudio.....	33
4.2.2. Diseño de la investigación.....	33
4.3. Unidad de análisis	34
4.4. Población de estudio.....	34
4.5. Tamaño de muestra.....	34
4.6. Técnica de selección de muestra	36
4.7. Técnicas de recolección de información.....	36
4.7.1. Técnica	37
4.7.2. Instrumento	37
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información	37
4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	37
4.9.1. Confiabilidad del instrumento.....	37
4.9.2. Confiabilidad del instrumento.....	38

CAPITULO V
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Descripción	41
5.2. Análisis del Liderazgo Docente en los profesores del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi – Acomayo´.....	43
5.2.1. Variable de estudio 1: Liderazgo Docente.....	43
5.3. Análisis del Nivel de Desarrollo de la Autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi – Acomayo.....	46
5.4. Relación entre las dimensiones de la variable Liderazgo Docente y las dimensiones de la variable Desarrollo del Autoestima en los estudiantes de educación inicial	52
CONCLUSIONES	73
BIBLIOGRAFIA	75
ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Liderazgo Docente	43
Tabla 2. Habilidad Personal	44
Tabla 3. Habilidad Profesional	45
Tabla 4. Desarrollo de la Autoestima.....	46
Tabla 5. Autoestima General.....	48
Tabla 6. Autoestima Social	49
Tabla 7. Autoestima del aprendizaje.....	50
Tabla 8. Autoestima del hogar.....	51
Tabla 9. Prueba de normalidad	53
Tabla 10. Relación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo del Autoestima	54
Tabla 11. Correlación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la autoestima	55
Tabla 12. Relación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo del Autoestima ..	¡Error!
Marcador no definido.	
Tabla 13. Correlación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la autoestima	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 14. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general	56
Tabla 15. Correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general	57
Tabla 16. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social	58
Tabla 17. Correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social.....	59
Tabla 18. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del aprendizaje.....	60
Tabla 19. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar.....	62
Tabla 20. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general	64
Tabla 21. Correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general	65
Tabla 22. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social	66
Tabla 23. Correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social	67
Tabla 24. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje ..	68
Tabla 25. Correlaciones entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje.....	69
Tabla 26. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del hogar	70
Tabla 27. Correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje	71

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Gráfico 1. Liderazgo Docente	43
Gráfico 2. Habilidad Personal	44
Gráfico 3. Habilidad Profesional	45
Gráfico 4. Desarrollo de la Autoestima.....	47
Gráfico 5. Autoestima General.....	48
Gráfico 6. Autoestima Social.....	49
Gráfico 7. Autoestima del aprendizaje.....	50
Gráfico 8. Autoestima del hogar.....	51
Gráfico 9. Relación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima.....	54
Gráfico 10. Relación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 11. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general.....	56
Gráfico 12. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social	58
Gráfico 13 Correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del aprendizaje	60
Gráfico 14. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar	62
Gráfico 15. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general	64
Gráfico 16. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social	66
Gráfico 17. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje	68
Gráfico 18. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del hogar	70

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación, fue comprobar la relación entre el liderazgo del docente y la autoestima de los estudiantes del IESP POMACANCHI, de la provincia de Acomayo del departamento del Cusco. El tipo de investigación utilizado es de “descriptivo correlacional”.

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo porque se recolectó datos para contestar preguntas de investigación y probar la hipótesis formulada previamente, además su confianza radica en la medición de variables e instrumentos de investigación, basados en la medición numérica, como también en la investigación metodológica inductivos.

Inicialmente se realizó una prueba piloto con 15 estudiantes luego, la muestra con los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del Instituto Pedagógico de Pomacanchi, con un total de 125 estudiantes.

Así mismo el presente estudio corresponde al método científico inductivo por cuanto se aproxima a la realidad siguiendo los procesos desde la observación de la realidad de hechos particulares para arribar a conclusiones seguras. La presente investigación, se enfoca al grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo del autoestima, para cuyo objetivo se aplicó el respectivo cuestionario, utilizando instrumentos de medición que prueban la validación y confiabilidad, así mismo en este proceso se utilizó técnicas estadísticas que generaron, datos y resultados motivo de estudio.

Palabras clave:

Educación superior no universitaria, desarrollo de la autoestima, liderazgo docente.

ABSTRACT

The research was carried out with the purpose of establishing the relationship of the teaching leadership with the self-esteem of the students of the Public Higher Pedagogical Institute of the province of Acomayo, region of Cusco. The method used in the investigation is descriptive substantive, so that each variable and its relation is described, the design of the research is non-experimental because it is limited to observing the facts as they occur, in the case of the approach it is quantitative because the study is based on statistical results, the study unit is made up of 125 students and the sample was of 89 students obtained from simple random probabilistic sampling, for the data collection two questionnaires of teacher leadership and development of self-esteem were applied. students and the processing and analysis of the data was performed in the IBM SPSS statistical package. From the results it is observed that the teaching leadership and the development of the self-esteem in the students show a tendency of regularity, this implies little deployment of the personal and professional skills of the teachers, which does not contribute to the development of the self-esteem. The statistical contrast shows the direct relationship between teaching leadership and the development of self-esteem in students, given by the Spearman correlation coefficient, whose p-value is less than the 1% level of significance.

Keywords:

Non-university higher education, development of self-esteem, teaching leadership.

INTRODUCCION

La investigación realizada tuvo como propósito principal conocer la relación entre el liderazgo del docente y la autoestima de los alumnos de la carrera profesional de Educación Inicial del Instituto Pedagógico de Pomacanchi.

El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental, por cuanto la investigación se basa en examinar los fenómenos en su estado natural, a fin de ser analizarlos, asimismo el estudio corresponde a un alcance descriptivo correlacional por cuanto su propósito es evaluar la relación que existe entre dos o más variables por medio de las técnicas estadística de análisis de correlación, para hallar características y rasgos importantes, igualmente es transeccional porque la información recogida para el análisis de datos se dieron en un solo momento.

En el Capítulo I y II corresponde a la Introducción y Planteamiento del Problema, donde se describió la realidad y problemática, formulando el problema, para luego plantear los objetivos de la investigación y finalmente se formuló la hipótesis, justificación, viabilidad del estudio y sus limitaciones.

En el Capítulo III describe el Marco Teórico y Conceptual, donde se revisaron los antecedentes de la investigación, las bases teóricas respecto al liderazgo y la autoestima, así como las definiciones conceptuales.

El Capítulo IV denominado Hipótesis general y variables. El capítulo V referido a la Metodología se desarrolló los aspectos referido al tipo de investigación, descripción del diseño, la población y muestra, la Operacionalización de las variables, las técnicas de recolección de datos, el procesamiento y análisis de la información. Finalmente se presentaron los resultados y las conclusiones.

Actualmente el éxito de las organizaciones educativas del futuro, demanda de competencias y tipos de destreza social: Liderazgo de parte del director y docentes, por lo tanto, deben ser muy competentes para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos concretos; que pueda unir a la gente en la obtención de un objetivo significativo, y pueden liderar mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad.

La presente investigación, plantea que un eficiente liderazgo del docente contribuirá sobre la autoestima de los alumnos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

En los últimos años vienen expandiéndose distintas propuestas de modelos de liderazgo (estratégico, sostenible, sirviente, emocional, ético, transaccional, etc.), de las cuales, las dos más potentes han sido, el liderazgo "instructivo" o pedagógico, procedente de las escuelas administrativas conductistas como las "escuelas eficaces", y el liderazgo "transformativo", vinculado al movimiento de reestructuración escolar (Figuerola, 2006).

En principio, el primer rol de un centro educativo de cualquier nivel de enseñanza (básico, medio o superior), es el aprendizaje de los alumnos; no obstante, indirectamente también se involucra en la psiquis de la persona, en otras palabras, en la autoestima de la persona que conlleva el aprecio, la aceptación a un mismo, atención, autoconciencia, apertura y el bienestar (Figuerola, 2006).

Los estudios, realizados por Harter y, otros grupos de investigadores (1969-1994) han comprobado, que la confianza en sí mismos se puede ver incrementada cuando consiguen la aprobación de adultos que son importantes en su vida; esto hace pensar que en un centro educativo el liderazgo del docente influye significativamente en la persona.

Así entonces, diferentes investigaciones a nivel internacional han demostrado la capacidad de los líderes escolares de influir en los resultados de los estudiantes como en su comportamiento (Marzano et al, 2005; Leithwood et al, 2006; Seashore Louis et al, 2010, citado por (Marfán et. al., 2012), otros autores afirman que: "el liderazgo escolar... es visto como una característica esencial en la efectividad de las instituciones escolares" Hallazgos en la materia permiten

relevar la importancia del rol del liderazgo en educación Ubben y Hughes, (1987) citado por (Gil-García et. al., 2008).

Frente a esta realidad, la educación de hoy se constituye en una actividad que forma hombres y mujeres con capacidad de integrarse a la sociedad, logrando que la persona se desenvuelva positivamente en el entorno familiar, laboral y, para que esto suceda es necesario formar estudiantes no solo en enseñanza y aprendizaje, sino también en la autoestima (Maxwell, 1996).

1.2. Formulación del problema objeto de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel del liderazgo docente según los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo?
- b) ¿Cuál es el nivel del desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo?
- c) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo docente y las dimensiones de la variable desarrollo de la autoestima en las instituciones educativas públicas de la provincia del Cusco?

1.3. Justificación

La realización del presente trabajo de investigación es importante por lo siguiente:

1.3.1. Justificación teórica

De la revisión de la literatura con respecto al liderazgo docente y desarrollo del autoestima, se evidencia que existen problemas en la actividad educativa, vale decir en la forma en cómo se administran las instituciones educativas, la problemática se centra en la forma en el accionar de los docentes, reflejado por el liderazgo docente del director, donde la función del líder es fundamental para la consecución del éxito institucional, por ello, debe ser una persona que inspire confianza y respeto, que posea el don de mando y la capacidad de persuasión, para que la gente lo siga por convencimiento lo cual directamente incide en mantener también una buena autoestima en los estudiantes.

Como fuente teórica, sirve como diagnóstico para que el Instituto Superior Pedagógico Público del Distrito de Pomacanchi puedan generar acciones y tomar medidas en relación con los resultados que se obtengan.

1.3.2. Justificación practica

La identificación de los aspectos que determinan el liderazgo docente y la autoestima que están directamente relacionados con el desenvolvimiento normal de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público del Distrito de Pomacanchi, lo cual además contribuirá a identificar si la autoestima depende del grado de liderazgo docente de los maestros, de manera que los resultados apoyarán en la consecución de los fines educacionales locales y nacionales.

1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación permitió al investigador, construir, validar y aplicar el instrumento para medir el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima, así como permitir identificar las dimensiones que son necesarias para determinar la relación entre ambas variables.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Establecer la relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar el nivel del liderazgo docente según los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.
- b) Determinar el desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.
- c) Determinar la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo docente y las dimensiones de la variable desarrollo de la autoestima en las instituciones educativas públicas de la provincia del Cusco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. Liderazgo

Entendemos por “liderazgo” la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, no basada en el poder o autoridad formal. Por otro lado, según el Diccionario de Ciencias de la Conducta define al liderazgo como "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos". El liderazgo centrado en el aprendizaje (learning-centred leadership) viene a integrar dos propuestas de modelos de liderazgo entre ellos, el liderazgo “instructivo” o pedagógico, procedente del movimiento de “escuelas eficaces”; y el liderazgo “transformativo”, vinculado al movimiento de reestructuración escolar (Bolívar A., 2010).

En principio es obvio que un centro escolar está para que los alumnos aprendan, por lo que un liderazgo debiera poner su foco de atención y medirse por su contribución a la mejora de los aprendizajes (Bolívar A., 2010).

La capacidad de un centro escolar para mejorar depende, en modo significativo, de líderes que contribuyan activamente a dinamizar, apoyar y animar a que su centro aprenda a desarrollarse, haciendo las cosas progresivamente mejor (Bolívar A., 2010).

2.1.1.1. Antecedentes del liderazgo

El concepto del liderazgo fue surgiendo a través de un proceso evolutivo que consideró diversas teorías. Por ejemplo, Bass (1990) citado por (Robinson, 2007) dice que el tema del liderazgo es una de las más antiguas preocupaciones del ser humano. Mitos y leyendas acerca de grandes líderes fueron importantes en el desarrollo de las sociedades civilizadas. Grandes pensadores como Platón, Aristóteles y Confucio se mostraron interesados en el tema. En cuanto al significado de liderazgo, se ha ido modificando de acuerdo con los cambios del desarrollo humano. En sus inicios: “el líder era un enviado de los dioses, quienes regían su conducta de guía. Este semi Dios era el encargado de revelar verdades y transmitir a su grupo estos parámetros” (Robinson, 2007).

Otro autor señala que: “la figura del líder conocido desde hace milenios llama la atención por su fuerza y la gran influencia sobre la historia de los pueblos humanos. Figuras como Jesucristo, Nelson Mandela o Martin Luther King ponen a pensar acerca de si los líderes nacen o se hacen, de si sus procesos psicológicos son aprendidos o heredados y de cómo un líder efectivo conduce la conducta de un grupo” (Amaya, 1996), citado por (Robinson, 2007).

Académicos e investigadores han debatido cómo definirlo, medirlo, desarrollarlo y conocerlo cuando es efectivo. En ese sentido Yukl (1989) citado por (Leithwood et. al., 2004). señala que los investigadores definen liderazgo acorde a su perspectiva individual y el aspecto del fenómeno que más les interesa. En ese sentido, liderazgo ha sido definido como una función de personalidad, como una función de logro de obediencia, como influencia, como un comportamiento determinado, como una forma de persuasión como una relación de poder, como un medio para conseguir metas, como iniciación de estructura, y muchas combinaciones de estos conceptos (Bass, 1990 citado por (Maxwell, 1993).

En este sentido el modelo de Bass en cuanto al liderazgo tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns planteó en 1978 donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transaccional y el transformacional. Burns ve el liderazgo transaccional como intercambio entre el líder y sus seguidores donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo y Bass confirma la existencia de una relación (Elmore, 2008).

Dado que los líderes pueden presentar patrones de conducta que combinan elementos de diversos estilos de liderazgo, Bass en conjunto con Bruce Avolio, doctor en Psicología Industrial y organizacional, docente investigador de la Universidad de Nebraska- Lincoln y director del Gallup Leadership Institute, proponen el modelo de liderazgo de rango completo (Full Range Leadership FRL), el cual incluye los componentes del liderazgo transformacional y del transaccional para conformar un todo que brinde como resultados la satisfacción de las necesidades de los individuos y del grupo, el esfuerzo extra requerido para el logro de los objetivos compartidos y la eficacia y efectividad de la organización. Pero en esta investigación se parte del liderazgo para el aprendizaje que centra diferentes modelos de liderazgo entre ellos, el liderazgo “instructivo” o pedagógico, procedente del movimiento de “escuelas eficaces”, y el liderazgo “transformativo”, vinculado al movimiento de reestructuración escolar. Por tanto, el liderazgo centrado en el aprendizaje (learning-centred leadership) viene a integrar estos modelos de liderazgo. En principio es obvio que una institución educativa (en todos los niveles), está para que los alumnos aprendan, por lo que un liderazgo debiera poner su foco de atención y medirse por su contribución a la mejora del aprendizaje y al desarrollo del alumno como persona. Por tanto, el liderazgo se tiene que dirigir a transformar los modos habituales de enseñanza en nuevos escenarios de aprendizaje.

Como dice Elmore (2008, p.42): “Guste más o menos, el liderazgo es la práctica de la mejora. Podemos hablar ampliamente del liderazgo escolar, incluso basándonos en conceptualizaciones filosóficas, pero la condición necesaria para el éxito de los líderes escolares en el futuro será su capacidad para mejorar la calidad de la práctica docente. [...] Por eso, el liderazgo es

la práctica de la mejora educativa, entendida como un incremento sistemático de calidad y resultados a lo largo del tiempo”.

2.1.1.2. Niveles del liderazgo

Maxwell (1993), plantea los siguientes niveles del liderazgo:

a. Primer nivel Posición

El nivel de los derechos: la gente le sigue porque tiene que hacerlo. Es el nivel más bajo de liderazgo para cualquier persona, se basa en un título o descripción de trabajo.

b. Segundo nivel Permiso

El nivel de las relaciones: la gente le sigue porque quieren hacerlo. Este nivel de liderazgo se basa en la relación de un líder con sus seguidores. Cuando estos últimos comienzan a tener confianza a un líder, entonces comienzan a seguirle porque quieren.

c. Tercer nivel de Producción

El nivel de los resultados: la gente le sigue por lo que ha hecho por la organización – grupo, o empresa. En este nivel la influencia se cimienta y el respeto crece por lo que el líder y sus seguidores logran juntos.

d. Cuarto nivel Desarrollo Humano

El nivel de reproducción: La gente le sigue por lo que ha hecho por ellos. El llamado más alto de todo líder es ayudar a las personas a desarrollar su potencial.

e. Quinto nivel Personalidad

El nivel de respeto: la gente le sigue por lo que es y lo que representa. El quinto y más elevado nivel de personalidad es el verdadero nivel de respeto. El líder que dedica su vida al desarrollo de personas y organizaciones produce un impacto tan increíble que tan largo tiempo que la gente lo sigue por lo que es y por lo que representa.

2.1.1.3. Modelos de liderazgo

a. Liderazgo Transaccional

Es aquel liderazgo que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, en donde las necesidades de este pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecua a su contrato con el líder (Bass et. al., 1999).

b. Liderazgo Transformacional

Bass define al liderazgo transformacional como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entendimiento (Bass et. al., 1999).

c. Liderazgo de Rango Completo (Full Range Leadership FRL)

El liderazgo de rango completo es en conjunto el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional; a partir de estos dos constructos Bass y Avolio (1994) desarrollaron el Modelo de Liderazgo de Rango Total, basándose en el planteamiento de que, si bien estos aparecen como dos dimensiones separadas de liderazgo (que se verán a continuación), el liderazgo transformacional es una expansión del liderazgo transaccional, incluyendo dentro de este al liderazgo laissez-faire (Bass et. al., 1999).

2.1.1.4. El liderazgo docente

Es la habilidad de influir en un grupo hacia el cumplimiento de metas (García y Magaz, 1995).

El liderazgo educativo es la capacidad de articular, contextualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos (García y Magaz, 1995).

Un líder educativo debe ser también un visionario que sueña solo y con otros, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones. Debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una actitud humilde. Un líder educativo en el nuevo milenio es, en esencia, un practicante sofisticado (Aguilar, 2005)

2.1.1.5. Dimensiones del liderazgo docente

a. Habilidad personal

La habilidad personal es la capacidad, inteligencia y/o destreza para ejecutar una cosa, depende en su mayor parte de uno mismo. Son más el fruto de nuestra formación que de nuestra educación. Por tanto, tenemos una mayor injerencia en cuanto a nuestro potencial a desarrollar (Bolívar A., 2010).

b. Habilidad profesional

La habilidad profesional esta netamente vinculada a la formación profesional que involucra a una institución educativa (educación superior), la cual participa en la capacitación de los estudiantes para su adecuado desempeño profesional (García, 2005). Esta habilidad está orientada a “la capacidad de una persona para ejecutar un trabajo cumpliendo con un determinado estándar en entornos laborales reales”; por otro lado, se define capacidad “el conjunto formado por los conocimientos profesionales, habilidades profesionales, y actitudes, valores, ética profesional requeridos para demostrar competencia”. En consecuencia, que un individuo esta adecuadamente capacitado es un claro indicio de que está en condiciones de realizar su trabajo con competencias (García, 2005).

2.1.1.6. Indicadores de la habilidad personal

a. Motivación

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que

la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige. De acuerdo con Elmore, (2008) la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y orientado”.

b. Comunicarse y escuchar

La habilidad para comunicarse bien es lo que enciende las idas de los demás. Comunicarse bien no es terriblemente complicado, después de todo, es algo que todos hemos estado haciendo todos los días en nuestra vida personal. Pero la verdadera comunicación, la comunicación efectiva, es en realidad bastante poca común en el ámbito profesional, motivo por el cual, es importante logra una comunicación abierta (Leithwood et. al., 2004).

La comunicación es seriamente importante, el líder debe de impulsar a los miembros del grupo a interactuar entre sí, ya que todas las ideas no son efectivas si no son dadas a conocer. La comunicación puede lograrse de muchas maneras: en reuniones, en el aula, en sesiones personales con los alumnos, caminando por algún pasillo etc., lo más importante de todo esto es que la comunicación jamás se detiene y no tiene por qué producirse únicamente en un salón (Leithwood et. al., 2004).

Así también, escuchar adecuadamente es una técnica individual muy importante para lograr una comunicación perfecta. El verdadero punto de partida de una comunicación efectiva comienza en una buena disposición para escuchar. Resulta casi imposible entender y comprender la escasa cantidad de personas que verdaderamente sabe escuchar, pero los líderes exitosos, con gran frecuencia son aquellos individuos que han aprendido el valor de escuchar (Leithwood et. al., 2004).

Es realmente imposible que alguien sepa todo, escuchar a los demás es la mejor manera de aprender. Esto significa que hay que saber escuchar a los demás lo cual no significa que uno deba convertirse en un cautivo

de opiniones ajenas sino simplemente, que uno debe saber escucharlas (Leithwood et. al., 2004).

c. Confiable

La confianza es una vivencia que se siente y no se piensa, es una experiencia que se da libremente. Según Figuerola, (2006) la confianza implica un sentimiento instintivo, una creencia incuestionable en algo o alguien, es libremente otorgada, es muy similar

d. Personalidad y carácter íntegro

Cuando se habla de personalidad hacemos referencia a todo un conjunto de características, como son: sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, estamos haciendo referencia a los pensamientos, sentimientos, actitudes, hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones, distinguiendo a un individuo de cualquier otro, haciéndole diferente a los demás. La personalidad de cada individuo persiste a lo largo del tiempo y en distintas situaciones y hace diferentes a las personas Bermúdez (Maxwell, 1993).

Así entonces el carácter íntegro define la manera habitual de hacer armonizar las tareas impuestas por las exigencias instintivas con las que impone el mundo externo, constituye necesariamente la función de aquella parte de la personalidad, persistente, organizadora e integradora, que es el yo. Este ha sido definido, en efecto, como la parte del organismo que se encarga de la comunicación entre las exigencias instintivas y el mundo externo (Otto Fenichel, 1966 p.522) citado por (Maxwell, 1993).

e. Perseverancia y tenacidad

La perseverancia es el hábito de seguir luchando ante la adversidad, sin importar los retos y las dificultades que haya que enfrentar. Las personas perseverantes tienen un propósito definido, saben lo que quieren lograr, se comprometen con sus metas y no descansan hasta hacerlas realidad. Tienen la disciplina de administrar su voluntad, de

saber decir no cuando hay que hacerlo, no se dan por vencidas, aunque todo esté oscuro y no se vea una oportunidad para continuar. Los perseverantes tienen carácter, sus palabras armonizan con su comportamiento, saben que las excusas satisfacen solamente al que las da y debilitan el carácter de quien las acepta (Maxwell, 1993).

2.1.1.7. Indicadores de la habilidad profesional

a. Capacidad pedagógica

Es la capacidad para hacer posible el aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes a través de la creación de contextos educativos, el reconocimiento de problemáticas disciplinares o del entorno, la generación de experiencias que promueven relaciones concretas con las problemáticas identificadas, la promoción de la reflexión y del pensamiento crítico y la evaluación integral del aprendizaje. Implica vocación para la formación de personas, el manejo innovador y creativo de recursos tecnológicos y metodologías para la enseñanza y la evaluación, así como la habilidad para generar impacto e influencia, escuchar, preguntar, explicar y comunicar de manera efectiva (Mendoza, 2005).

b. Contribución a la formación de la autoestima

El nivel de autoestima es la base de la salud mental y física del organismo, según Bolívar, (2010) existen dos factores para contribuir al desarrollo de la autoestima; el primero es el autoconocimiento que tenga la persona de sí, y el segundo son los ideales a los que espera llegar, es decir, como a la persona le gustaría o desearía ser. Según Aguilar, (2005) existen cuatro criterios para que un individuo estructure su autoestima.

- La significación: el grado en que el sujeto se siente cómodo y aceptado por las personas que son importantes para él.
- La competencia o grado que creemos poseer para desempeñar una tarea que consideramos valiosa e importante.
- La virtud o valoración moral o ética que hacemos de nosotros mismos.

- El poder o capacidad que la persona cree tener para controlar su vida e influir en la vida de los demás.
- Responsabilidad en el desempeño de funciones pedagógicas
- Participación activa en la vida del estudiante
- Disposición de mejorar la convivencia

2.1.1.8. Liderazgo en relación a la autoestima

Los líderes escolares mejoran la enseñanza y el aprendizaje indirectamente, más particularmente mediante su influencia en la motivación, compromiso y condiciones de trabajo del profesorado.

Un pequeño conjunto de rasgos personales explica una alta proporción de la variación en la eficacia del liderazgo. Así, características de la personalidad, cualidades y relaciones personales, disposiciones, actitudes, etc. explican por qué algunas personas desarrollan niveles más altos de liderazgo que otras (Bolívar A., 2010).

Algunos autores mencionan que: “las instituciones educativas, deben ser gerenciadas por individuos cuyas cualidades y habilidades profesionales, estén vinculadas a la comunicación, motivación y establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas”, puesto que UNESCO afirma que: “los líderes escolares son capaces de observar las emociones y estados de ánimo que experimentan los miembros del centro escolar de manera permanente o cotidiana y son competentes para cambiar emociones y estados de ánimo adversos por situaciones de alta motivación” (Robinson, 2007).

2.1.2. Autoestima

Desde el inicio del siglo pasado hasta la actualidad se ha tomado en cuenta de manera implícita y explícita el término de autoestima siendo cada vez más relevante su presencia dentro del campo de la psicología. Se repasarán algunos autores que han venido tomando en consideración este constructo:

Fromm (1993) citado por (Pont, 2008) expresa que las personas que requieren ayuda psicológica frecuentemente manifiestan sentimientos de insuficiencia y desmerecimientos, dudan sobre su valor propio, aludiendo al concepto de autoestima; asimismo mencionó que lo anterior generaba problemas para expresar y recibir afecto, temor a la intimidad, porque podría involucrar rechazo.

Rosenberg (1973) citado por (Pont, 2008) señala que la autoestima es un término que refleja el sentimiento de que uno es lo “suficientemente bueno” porque se es digno de la estima de los demás y respeto por lo que es. Es decir, se acepta a sí mismo, implicando conocerse a sí mismo, reconociendo sus potencialidades y dificultades, pero también involucrando sus deseos de mejorar. De otro lado, Tovar, (2009) concluye que si bien la psicoterapia tiene una eficacia limitada para los problemas que pretende ayudar; si afecta positivamente a la autoestima y ésta mejora es un indicador que nos señala un buen pronóstico en la persona.

Coopersmith, (1990) citado por (Pont, 2008) filósofo y psicólogo define a la autoestima como la auto-evaluación que una persona hace y comúnmente mantiene con respecto a sí misma, expresando una actitud de aprobación que indica la medida que una persona cree ser importante, capaz, digno y exitoso; en resumen, un juicio de mérito. Alva, (2000), indica que la autoestima es el componente evaluativo del sí mismo, entendiendo por concepto de sí mismo, quién y qué pensamos que "somos", consciente y subconscientemente respecto a los rasgos físicos y psicológicos en cuanto a cualidades, defectos, creencias, valores necesidades y motivaciones. Por lo tanto, se afirma que la autoestima es el conjunto de varios aspectos de competencia, traducidos en la confianza y seguridad en uno mismo, reflejando un juicio implícito que cada uno hace de su habilidad para enfrentar los desafíos, comprender y superar los problemas y tener el derecho a ser feliz al cumplir sus objetivos. Es fundamental priorizar el conocimiento de sí mismo a fin de identificar las potencialidades para desarrollarlas y los déficits para superarlos o aceptarlos.

2.1.2.1. Fundamentos del self

El "Self" definido como el concepto: "yo", "uno mismo", "persona" o "ser"; lo encontramos ya en la época de los griegos clásicos, siendo ejemplificado

a través de la filosofía de Platón y Aristóteles, quienes hacen referencia a la dicotomía cuerpo y alma (García, 2005).

Posteriormente Descartes enfatiza la importancia entre el yo y la conciencia en su célebre frase: "Cogito ergo sum" o sea, "Pienso, luego existo". Hacia finales del siglo XIX y primera mitad del siglo XX, el avance de la psicología en lo relativo a la teoría del Self se establece principalmente a través de las contribuciones: de James, (1890) citado por (García, 2005) con su libro "Principios de la Psicología", como con los trabajos de Cooley, (1902) y Blumer (1938) citado por (García, 2005) en el campo de la sociología, y en psicología social quienes reconocen la fuerte influencia de la sociedad sobre el Self. Otra contribución importante en el campo educativo la proporciona Dewey, (1922) citado por (García, 2005) quien señala a la experiencia como un factor importante del Self.

En la literatura se utilizan algunos constructos como parte del Self y que a continuación indicamos: Autoconcepto, Autoestima, Autoesquema, Autoimagen, Automodelos, Autorreferentes, Autovalor y Autovalía. Debido al amplio significado del Self, sus constructos se encuentran relacionados con variables que enfatizan su impacto en la conducta humana (García, 2005).

Características de la autoestima

Coopersmith (1990) citado por (Tovar, 2009) destaca tres características de su definición:

- a. Se centra en la estima relativamente estable de la autoestima general y no en cambios transitorios y específicos. Esto se verifica a través de medidas obtenidas bajo condiciones similares y con los mismos instrumentos.
- b. La autoestima puede variar a través de diferentes áreas de experiencia y de acuerdo al sexo, la edad y otras condiciones definitorias de roles.
- c. El término "autoevaluación", se refiere a un proceso de juicio en el cual una persona examina su desempeño, capacidades y atributos de acuerdo a las normas y valores personales, llegando a la decisión de su mérito.

(Tovar, 2009) considera que el hombre desea sentirse digno de algo, sentirse competente, capaz de dominar algo del ambiente propio, independiente, libre y que se le reconozca algún tipo de labor o esfuerzo. Las personas que se aceptan a sí mismas tienden a aceptar a otros y al mundo como realmente es, de una forma real no como desearía que fuera, es decir de una forma ideal. Además, la autoestima es la suma de la confianza y el respeto de uno mismo. Refleja el juicio implícito que cada uno hace de su habilidad para enfrentar los desafíos, para comprender y superar los problemas y tener el derecho a ser feliz, respetando y defendiendo sus intereses y necesidades.

Otros autores identifican y resaltan el término Autoestima, entre ellos Aminaha, (1993) quien expresa que la manera en que nos sentimos con respecto a nosotros mismos afecta de modo determinante todos los aspectos de nuestra experiencia: cómo nos relacionamos con los padres, hermanos, pareja, amigos, y cómo también funcionamos en el campo académico laboral.

Por esto la Autoestima más que el reconocimiento de las cualidades positivas de sí mismo se debe entender fundamentalmente también como la actitud de aceptación a sí mismo.

Asimismo, se debe tener en cuenta que la Autoestima es el resultado de la historia de cada persona a través de una larga y permanente secuencia de interacciones que la van configurando en el transcurso de toda su vida. Posee una estructura consistente y estable pero no es estática sino dinámica, por tanto, puede crecer, fortalecerse y en ocasiones también puede disminuir en forma situacional por fracasos (Tovar, 2009).

2.1.2.2. Niveles de la autoestima

Coopersmith (1990) citado por (Tovar, 2009) considera que la Autoestima presenta tres niveles alto, medio y bajo.

a. Nivel alto

Es consecuencia de un historial de competencia y merecimiento altos. Las personas tienen una sensación permanente de valía y de capacidad positiva que les conduce a enfrentarse mejor a las pruebas y a los retos

de la vida, en vez de tender a una postura defensiva. Se sienten más capaces y disponen de una serie de recursos internos e interpersonales. Su auto concepto es suficientemente positivo y realista. La persona expresa sus puntos de vista con frecuencia y efectividad respetándose a sí misma y a los demás, tienen gran sentido de amor propio, comete errores, pero están inclinados a aprender de ellos Coopersmith (1990) citado por (Tovar, 2009)

b. Nivel medio

Suele ser la más frecuente, las personas con nivel de autoestima medio tienen una buena confianza en sí mismas, pero en ocasiones esta puede llegar a ceder. Son personas que intentan mantenerse fuertes con respecto a los demás, aunque en el interior están sufriendo. La autoestima posee una estructura consistente y estable pero no es estática sino dinámica, por tanto, puede crecer, fortalecerse y en ocasiones también puede disminuir en forma situacional por fracasos Coopersmith (1990) citado por (Tovar, 2009).

c. Nivel bajo

Implica grandes deficiencias en los dos componentes que la forman (competencia y merecimiento). La persona tiende a hacerse la víctima ante sí misma y ante los demás. El sentirse no merecedora puede llevar a este tipo de persona a mantener relaciones perjudiciales que además de reforzarla negativamente dificultan la búsqueda de fuentes de merecimiento tales como el hecho de ser valorado por los demás o saber defender los propios derechos. Está más predispuesta al fracaso que otra porque no ha aprendido las habilidades necesarias para alcanzar el éxito y tiende a centrarse más en los problemas que en las soluciones. El temor al fracaso les hace evitar la posibilidad de éxito: un ascenso, un nuevo trabajo, inicio de relación de pareja, se sienten en situaciones de inferioridad o minusvalía con respecto a otro, falta de confianza en sí mismo, es menos capaz de percibir los estímulos amenazadores, es ambivalente; se aísla y no reconoce sus habilidades Coopersmith (1990) citado por (Tovar, 2009).

2.1.2.3. Dimensiones de la autoestima

Coopersmith (1990) citado por (Tovar, 2009) considera que existe una Autoestima global y autoestimas específicas o componentes que el sujeto va evaluando y asimilando de acuerdo a sus debilidades y fortalezas:

a. El área de autoestima general

Está referida a la evaluación general que presenta el sujeto con respecto a sí mismo, dando a conocer el grado en que se siente seguro, capaz, valioso, significativo, siente confianza y responsabilidad de sus propias acciones y tiene estabilidad frente a los desafíos; generalmente alcanzan un alto grado de éxito, reconocen sus habilidades, así como las habilidades especiales de otros. Las personas que poseen niveles bajos de autoestima general reflejan sentimientos adversos hacia sí mismos, se comparan y no se sienten importantes, tienen inestabilidad y contradicciones. Mantienen constantemente actitudes negativas hacia sí mismos.

b. El área de autoestima social

En esta área el sujeto posee mayores dotes y habilidades sociales, puesto que sus relaciones con amigos y colaboradores es positiva expresando en todo momento su empatía y asertividad, evidencian un sentido de pertenencia y vínculo con los demás. La aceptación social y de sí mismos están muy combinados; incluye la participación, con liderazgo de la persona frente a diversas actividades con personas de su misma edad, así como también el que se pretende como un sujeto abierto y firme al dar sus puntos de vista, dándolos a conocer sin limitación alguna.

c. El área de autoestima frente al aprendizaje

Es el grado de satisfacción personal frente a su trabajo personal y la importancia que le otorga al afrontar las tareas académicas, evaluación de los propios logros, planteamientos de metas superiores; así como también el interés de ser interrogado y reconocido en el salón de clase. Los estudiantes que poseen un nivel alto de autoestima en esta área poseen buena capacidad para aprender, afronta adecuadamente las

principales tareas académicas, alcanzan rendimientos académicos mayores de lo esperado. Son más realistas en la evaluación de sus propios resultados de logros y no se dan por vencidos fácilmente si algo sale mal, son competitivos, se trazan metas superiores que se sientan desafiados por los obstáculos. Trabaja a satisfacción tanto a nivel individual como grupal. Los alumnos que se encuentran en el nivel bajo presentan falta de interés hacia las tareas académicas, alcanzan rendimientos académicos muy por debajo de lo esperado, se dan por vencidos fácilmente cuando algo les sale mal, son temerosos y no se arriesgan por temor al fracaso, no son capaces de enfrentar las demandas que les ponen; no son competitivos y no trabajan a gusto tanto a nivel individual como grupal.

d. El área de la autoestima del hogar – padres

Está constituida por los diversos sentimientos que se tienen en relación al hogar y a las dinámicas que interactúan dentro de este; indica cuán es el grado en que el sujeto se siente aceptado por su entorno familiar; es decir, en qué medida es aceptado, respetado, amado y comprendido por cada uno de los miembros de su familia. En esta área si presentan nivel alto de autoestima presentan las siguientes características: buenas cualidades y habilidades en las relaciones íntimas con la familia, se sienten respetados y considerados, poseen independencia, comparten ciertas pautas de valores u sistemas de aspiraciones con la familia, tienen concepciones propias acerca de lo que está mal o bien dentro del marco familiar. Los niveles bajos reflejan cualidades y habilidades negativas hacia las relaciones íntimas con la familia, se consideran incomprendidos y existe mayor dependencia. Se tornan irritables, fríos, sarcásticos, impacientes, indiferentes hacia el grupo familiar; expresan una actitud de autodesprecio y resentimiento.

2.2. Marco conceptual

▪ **Autoestima**

Es la valoración positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias acerca de sí propia. Es un término

de Psicología, aunque se utiliza en el habla cotidiana para referirse, de un modo general, al valor que una persona se da a sí misma

- **Bienestar emocional**

Nos muestra la tranquilidad de ánimo propio de aquel que se siente bien consigo mismo. Una persona que experimenta un alto grado de bienestar emocional siente una mayor influencia de emociones agradables: alegría, ilusión, gratitud existencial, entusiasmo

- **Desarrollo personal**

Conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

- **Dirección**

EL término hace alusión a la acción y efecto de dirigir. otro común uso de la palabra reside en la descripción de un grupo de personas orientadas a dirigir una empresa, organización o a una persona con un determinado fin.

- **Liderazgo**

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Se pueden liderar no solo tareas, sino también ideologías o pueden ser un modelo en los que muchos se inspiren por sus labores. Generalmente, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores.

- **Liderazgo educativo**

Se refiere a la toma de responsabilidades en un ámbito escolar o institucional. Su mayor objetivo radica en formar a las personas en aras no solo de lograr un objetivo en común, sino también para que adquieran el conocimiento necesario con el cual podrán hacerse cargo de sus deseos personales, así como de su realización profesional.

- **Liderazgo pedagógico**

El liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el

currículo, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente.

- **Relación interpersonal**

Las relaciones interpersonales son vínculos o lazos entre las personas integrantes de una comunidad, que resultan indispensables para el desarrollo integral del ser humano, y en especial de las habilidades sociales. A través de ellas, intercambiamos formas de sentir la vida, perspectivas, necesidades y afectos donde entra en juego la interacción con el entorno.

- **Relación Intrapersonal**

hace referencia a la conciencia que tiene un individuo de sus capacidades y limitaciones, la capacidad de ver con realismo quiénes somos, cómo somos y qué queremos. Es decir, es un tipo de inteligencia que permite tener una imagen exacta de nosotros mismos, comprender cabalmente nuestros anhelos y prioridades, monitorear nuestros sentimientos íntimos para saber cómo actuar y qué decisiones tomar para lograr el equilibrio y satisfacción de nuestras necesidades emocionales.

- **Rol docente**

Implica la transmisión de valores. La sociedad espera, en general, que las personas que ejercen la docencia inculquen valores positivos en los estudiantes: el respeto por las normas, el ejercicio de la solidaridad, etc.

2.3. Antecedentes de Investigación

2.3.1. A nivel internacional

Noj (2017), efectuó la investigación para optar al Grado Académico de Licenciada en Administración Educativa. La investigación tiene como título: “El perfil de liderazgo del docente del siglo XXI”, investigación realizada para la universidad Galileo, ciudad de Guatemala de la Asunción, Guatemala. Obtuvo las siguientes conclusiones:

- Ante los retos de la Reforma Educativa y la transformación curricular el docente es, si no la figura principal del proceso educativo, la figura que tiene a su cargo la formación de las futuras generaciones lo cual lo obliga a poseer una serie de características fundamentales en su papel de mediador.

- Es necesaria la presencia de un líder en las instituciones educativas; por esa razón el maestro debe aceptar, con responsabilidad, la misión y la visión que la educación le confiere para promover una educación con significado, con equidad y que permita desarrollar las competencias planteadas en el nuevo Currículo Nacional Base.
- El perfil del docente del nuevo siglo debe estar articulado con el proceso curricular que visualiza un guatemalteco competitivo en el contexto multilingüe, multicultural y pluriétnico, para la equidad y la democracia participativa.
- La mayoría de los docentes encuestados está de acuerdo con la propuesta presentada

Raxuleu (2014), efectuó la investigación para optar al Grado Académico de Licenciada en Pedagogía. La investigación tiene como título: “Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente”, investigación realizada para la universidad Rafael Landívar, ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. Obtuvo las siguientes conclusiones:

- Los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores propuestos por diversos autores en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico conceptual. Los estratos consultados: directores, docentes y estudiantes lo certificaron con las respuestas otorgadas a las preguntas planteadas en los tres instrumentos aplicados para el efecto. No obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo.
- Los informantes coincidieron en la confirmación de la existencia de una vinculación lineal directa entre las variables de liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Una amplia mayoría de respuestas obtenidas apuntan a que el desenvolvimiento de los directores mediante cada acción que impulsan afecta o influyen el accionar pedagógico de los docentes en las aulas. Señalaron que la vinculación entre las dos variables es alta.
- El liderazgo de los directores, desde el punto de vista de los tres grupos encuestados alcanzó resultados favorables en ocho de los once aspectos

revisados y medidos, mientras que en sólo en tres fueron calificados como deficientes. Es de destacar que tan sólo en un indicador demuestran la más alta fortaleza y es el que corresponde al fomento de un ambiente de respeto y confianza. Por el contrario, la puntuación más baja que concierne a un desempeño muy deficiente se ubica en el componente de evaluación del desempeño docente.

- En cuanto a los docentes, alcanzaron una calificación global de eficiente en su desempeño pedagógico en las aulas. Los estudiantes han destacado que cuentan con docentes que se apoyan en el buen desenvolvimiento del liderazgo de los directores, al contestar que las acciones directivas impactan positivamente el trabajo de sus catedráticos.
- Los cuatro indicadores altamente desempeñados por los docentes son: fomento del aprendizaje cooperativo, utilización de diversos recursos didácticos, atención a las necesidades de aprendizaje y motivación e incentivación al estudiante. Por el contrario, los cuatro aspectos en los que su desenvolvimiento pedagógico es deficiente son: la planificación conjunta, el reforzamiento del aprendizaje, la comunicación con padres de familia y el uso de la tecnología. El aspecto abordado con mayor deficiencia es el de reforzamiento del aprendizaje con cursos a actividades extra-aulas.

Alcazar, Rivera, & Tovar (2014), efectuaron la investigación para optar al Título de Enfermero. La investigación tiene como título: “Autoestima en estudiantes de enfermería de la ciudad de Cartagena en el segundo periodo del año 2013”, investigación realizada para la Universidad de Cartagena, Colombia. Obtuvo las siguientes conclusiones:

- Los estudiantes encuestados presentaron un nivel de autoestima muy alto, por lo tanto, son capaces de actuar según creen más acertado, confiando en su propio juicio, y sin sentirse culpables cuando a otros les parezca mal lo que hayan hecho, además tienen confianza en su capacidad para resolver sus propios problemas y son sensible ante la necesidad de otros. Igualmente se encontró que estos estudiantes en su mayoría son de sexo femenino, solteros, pertenecientes a un estrato socioeconómico 2, con procedencia urbana y familia nuclear, aspectos que en gran parte favorecen en dicho nivel de autoestima en

los encuestados. En salud es indispensable que el profesional de enfermería desde su formación posea una alta autoestima que le genere conductas proactivas en bienestar de sí mismo y del paciente, que genere habilidades para brindar un cuidado integral y de alta calidad al paciente y familia.

- En cuanto a las dimensiones de la autoestima los estudiantes reflejaron un adecuado nivel de autoestima, sin embargo, en la dimensión social se observó un porcentaje de estudiantes con niveles entre baja y muy baja autoestima, por lo que es necesario trabajar sobre el tema, educar, brindar tratamiento psicológico e integral acerca de la autoestima desde que se cursa la carrera para modificar conductas de riesgo en esta población, evitar relaciones interpersonales inadecuadas, bajo rendimiento académico y ser profesionales empoderados de la profesión, ya que, como enfermeras, cualquier actitud y conducta que lleve a comprender mejor la vida y la realidad ayudará a mantener una autoestima positiva que permita aceptarse, quererse más, y así cuidar mejor a los otros como se merecen, adquiriendo el ajuste social, cultural y emocional, junto con el deseo de entrar en el campo profesional y marcar la diferencia.

2.3.2. A nivel nacional

Ricra (2017), efectuó la investigación para optar al Grado Académico de Maestra en Educación Mención Administración de la Educación. La investigación tiene como título: “Liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016”, investigación realizada para la Universidad César Vallejo, Lima. Obtuvo las siguientes conclusiones:

- Con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,190 y un valor $p = 0,020$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red 12 – Ugel 07. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud débil lo que indica que las características del líder directivo no determinan el nivel del desempeño docente.
- Con un coeficiente de correlación rho Spearman = 0,057 y un valor $p = 0,485$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño docente en su dimensión personal en las Instituciones Educativas de la Red 12 – Ugel 07. Este resultado indica que

el liderazgo directivo es independiente al nivel del desempeño de los docentes en su dimensión personal, puesto que ellos realizan su labor teniendo en cuenta sus propias competencias.

- Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,059 y un valor $p = 0,476$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño docente en su dimensión personal en las Instituciones Educativas de la Red 12 – Ugel 07.
- Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,044 y un valor $p = 0,591$ mayor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: No existe relación significativa entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño docente en su dimensión social en las Instituciones Educativas de la Red 12 – Ugel 07.

Robles (2012), efectuó la investigación para optar al Grado Académico de Maestro en Educación Mención en Aprendizaje y Desarrollo Humano. La investigación tiene como título: “Relación entre clima social familiar y autoestima en estudiantes de secundaria de una institución educativa del callao”, investigación realizada para la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtuvo las siguientes conclusiones:

- El clima social familiar presenta una tendencia de una correlación baja que incide en la autoestima de los estudiantes de secundaria de una Institución Educativa del Callao.
- La relación entre el clima social familiar en su dimensión relaciones y autoestima es baja porque los estudiantes manifiestan que en sus hogares existe poca comunicación con sus padres o familiares.
- En los estudiantes evaluados la relación entre el clima social familiar en su dimensión desarrollo y autoestima es baja porque dentro de la familia escasamente se fomenta el desarrollo personal.
- Se concluye que el clima social familiar en la dimensión estabilidad y autoestima la correlación es baja porque las familias de los estudiantes no tienen una orientación clara sobre el grado de control que ejercen unos miembros de la familia sobre otros.

Rosales (2017), efectuó la investigación para optar al Grado Académico de Doctor en Educación. La investigación tiene como título: “Autoestima y motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E “Rodríguez Trigoso” SMP-2015”, investigación realizada para la Universidad César Vallejo, Lima. Obtuvo las siguientes conclusiones:

- El comportamiento o variabilidad del rendimiento académico se debe al 71.8% de la autoestima y la motivación en los estudiantes de la I.E “Rodríguez Trigoso” SMP – 2015
- El comportamiento o variabilidad del rendimiento académico se debe al 66.2% de la autoestima en los estudiantes de la I.E “Rodríguez Trigoso” SMP – 2015
- El comportamiento o variabilidad del rendimiento académico se debe al 52.4% de la autoestima y la motivación en los estudiantes de la I.E “Rodríguez Trigoso” SMP – 2015

2.3.3. A nivel regional

Ana Corimayta Gutiérrez de Oporto, (2018) en su estudio Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Republica de México” 50023-Cusco.

Cuyos objetivos general fue Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la Institución Educativa Republica de México- Cusco. Igualmente, tuvo como objetivos específicos: Determinar de qué manera se manifiesta el liderazgo transformacional en la Institución Educativa Republica de México- Cusco. Establecer de qué manera se manifiesta el desempeño docente en la Institución Educativa Republica de México- Cusco. Definir la relación estadística que se calcula entre las dimensiones del liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Republica de México- Cusco

Existe una asociación significativa débil entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño docente en la muestra de estudio de la Institución Educativa “Republica de México” de la ciudad del Cusco, lo que se evidencia con la presencia de una correlación Tau b de Kendall ($t_b = 0,228$) el cual se interpreta como una correlación baja que en términos porcentuales significa un 22,8% entre las variables asociadas. El liderazgo transformacional

en la Institución no determina un buen desempeño docente, porque las condiciones en que se da este no se relaciona directamente con el liderazgo transformacional.

Se demuestra una asociación estadística débil entre la dimensión 'carisma' y la dimensión 'planificación del trabajo pedagógico' en la muestra, lo cual se demuestra con el dato de correlación Tau b de Kendall, ($t_b = 0,342$) y que se interpreta como una correlación baja, equivalente a una cifra porcentual de 34,2%. Se nota que la planificación curricular es ajena al carisma que debe existir por parte del docente a los alumnos, lo que hace que se trabaje en función a cumplir con la norma y no así con las necesidades propias del alumno.

Se demuestra una asociación estadística débil entre la dimensión 'inspiración motivacional' y la 'planificación del trabajo pedagógico' por medio del índice de correlación Tau b de Kendall, ($t_b = 0,257$) y que se interpreta como una correlación baja, correspondiendo en términos de porcentaje a un 25,7%. La planificación del trabajo pedagógico no está ligada a una inspiración motivacional ya que el docente cumple con su trabajo de acuerdo a sus necesidades personales.

NO existe asociación estadística significativa entre la dimensión 'estimulación intelectual' y la 'planificación del trabajo pedagógico' y se demuestra por el dato de correlación Tau b de Kendall, ($t_b = 0,191$) traducido como una correlación muy baja alcanzando en equivalencia, la cifra porcentual de un 19,1%. El docente de la Institución para planificar su trabajo pedagógico usa muy poco la estimulación intelectual ya que a veces es facilista para recolectar información pedagógica

Finalmente, se demuestra que NO existe asociación estadística importante entre la dimensión 'tolerancia psicológica' y las 'responsabilidades profesionales' que queda demostrada con el dato de correlación Tau b de Kendall, ($t_b = 0,150$) y que se interpreta como una correlación muy baja, próxima a la cifra porcentual del 15%. La tolerancia psicológica que maneja el docente en la Institución no se asocia a sus responsabilidades profesionales que lo impulsan mejor.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS GENERAL Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre liderazgo docente y desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe un buen nivel del liderazgo docente según los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.
- b) Existe un buen nivel del desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.
- c) Existe una relación significativa entre las dimensiones de la variable liderazgo docente y las dimensiones de la variable desarrollo de la autoestima en las instituciones educativas públicas de la provincia del Cusco.

3.2. Identificación de Variables

3.2.1. Variable de estudio

Liderazgo docente

- Dimensión 1: Habilidad personal
- Dimensión 2: Habilidad profesional

3.2.2. Variable de estudio2:

Desarrollo de la autoestima

- Dimensión 1: Área general
- Dimensión 2: Área social
- Dimensión 3: Área hogar
- Dimensión 4: Área del aprendizaje

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIO DE CALIFICACIÓN
Liderazgo docente	Cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos	Las habilidades personales son la capacidad de una persona a enfrentarse a la vida, cumpliendo metas a pesar de los obstáculos. Las habilidades profesionales son la capacidad de una persona para lograr enseñar una materia a un grupo de personas.	Habilidad personal	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Comunicarse y escuchar • Confiable • Personalidad y carácter íntegro • Perseverancia y tenacidad • Capacidad pedagógica • Contribución a la formación de la autoestima 	Escala de Likert: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca
			Habilidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el desempeño de funciones pedagógicas • Participación activa en la vida del estudiante • Disposición de mejorar la convivencia 	
Desarrollo de la autoestima	La autoestima es la idea que tiene la persona acerca de su propia valía sobre cómo se percibe en lo corporal, intelectual y social que lo pueden hacer sentir capaz, significativo,	La autoestima es el juicio valorativo que los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi tienen de sí mismos sobre cómo se perciben en el área	Área general	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Éxito 	Autoestima alta Autoestima media Autoestima baja
			Área social	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización • Empatía 	

	exitoso y valioso o todo lo contrario según las experiencias que ha ido recogiendo durante su vida.	personal, familiar, social y en lo académico; lo cual será obtenido mediante el instrumento de Coopersmith y ser clasificados por niveles de autoestima en alto, medio y bajo.	Área hogar	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación en el hogar • Comprensión en el hogar 	
			Área del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Logros académicos • Capacidad de aprender 	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

4.1. **Ámbito de estudio: Localización política y geográfica**

El estudio fue realizado en el Instituto Superior Pedagógico Público del Distrito de Pomacanchi, que se encuentra localizado en el distrito de Pomacanchi, de la provincia de Acomayo, región del Cusco, y se encuentra ubicada en las coordenadas geográficas, latitud de $-14^{\circ}03'29.31''$ latitud sur y $71^{\circ}57'34.65''$ longitud oeste. Para una mejor ubicación se muestra una captura de mapa de Google Maps.



4.2. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo porque se recolectó datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de variables e instrumentos de investigación se basó en la medición numérica y en él esta investigación metodológica es inductivo (Sánchez & Reyes, 2017).

Así mismo el presente estudio corresponde al método científico inductivo porque, se aproxima a la realidad siguiendo los procesos desde la observación de la realidad de hechos particulares para arribar a conclusiones valederas. Se ha realizado la investigación cuál es el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima aplicando el cuestionario, utilizando instrumentos sometidos a pruebas de validación y confiabilidad. En este proceso utiliza las técnicas estadísticas en el análisis de datos y generaliza los resultados (Sánchez & Reyes, 2017).

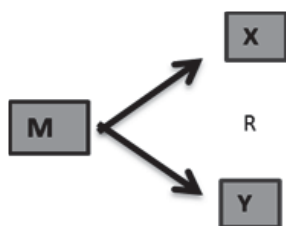
4.2.1. Tipo de estudio

El tipo de investigación responde a la Sustantiva – Descriptiva, que es parte de la investigación básica o fundamental, porque es un tipo de investigación eminentemente teórica, orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de ampliar o sustentar mejor la teoría existente (Sánchez & Reyes, 2017).

4.2.2. Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo no experimental, porque la investigación se basa en contemplar los fenómenos en su estado natural, para luego analizarlos, asimismo el estudio corresponde a un alcance descriptivo correlacional porque su propósito es evaluar la relación que existe entre dos o más variables por medio de la técnica estadística de análisis de correlación, para hallar características y rasgos importantes y es transeccional porque la información recogida para el análisis de datos se da en un solo momento (Sánchez & Reyes, 2017).

El presente estudio se sintetiza en el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de estudio

X = Variable de estudio 1: Liderazgo docente

R = Correlación entre variables

Y = Variable de estudio 2: Desarrollo de la autoestima

4.3. Unidad de análisis

Estudiantes de la carrera profesional de educación inicial.

4.4. Población de estudio

Estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del instituto pedagógico de Pomacanchi, siendo un total de 125 estudiantes. Conformada de la siguiente manera:

Categoría	Cantidad	Porcentaje
1° Semestre	33	26%
3° Semestre	28	22%
5° Semestre	23	18%
7° Semestre	18	14%
10° Semestre	23	18%
Total	125	100%

Fuente: Sistema Integrado de Gestión de la Educación Superior Pedagógica-SIGES, del Ministerio de Educación.

4.5. Tamaño de muestra

Se define la muestra como una parte de un conjunto o población debidamente designada, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado.

La muestra se determinó mediante la curva Normal, desde esta perspectiva, la muestra puede determinarse mediante la aplicación de una fórmula matemática, en busca de su máxima confiabilidad.

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q}{\left[\frac{ME^2}{NC^2} (N - 1) \right] + p \cdot q}$$

N = Población

n = muestra

p = 0,5 (probabilidad de acierto 50%)

q = 0,5 (probabilidad de no acierto 50%)

ME = 0,05 (error máximo permitido de 5 %)

NC = 95% (nivel de confiabilidad)

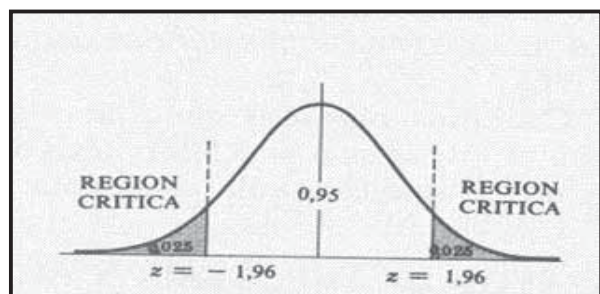
Zc = 1,96 (número determinado según la tabla de áreas bajo la curva de la normal tipificado de 0 a Z, que representa el límite de confianza requerido para garantizar los resultados)

CAMPANA DE LA DISTRIBUCIÓN Z

Z acumulada = 2.5% + 95%

Z acumulada = 97.5%

Según tabla z con 97.5% = 1.96



$$n = \frac{125(0,5)(0,5)}{\left[\frac{0,1^2}{1,96^2} \right] (125 - 1) + (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{125(0,25)}{\frac{0,01}{3,84}(464) + (0,25)}$$

n = 89

4.6. Técnica de selección de muestra

El muestreo es la técnica que permite seleccionar adecuadamente la muestra de un universo definido.

En el estudio para el cálculo de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple con afijación proporcional, conformada de la siguiente manera:

Categoría	Población	Porcentaje	Muestra afijada
1° Semestre	125	26,4%	23
3° Semestre		22,4%	20
5° Semestre		18,4%	16
7° Semestre		14,4%	14
10° Semestre		18,4%	16
Total			100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a los datos del Sistema Integrado de Gestión de la Educación Superior Pedagógica.

4.7. Técnicas de recolección de información

Es importante referir que cuando se elaboró el trabajo de investigación, se vio necesario seleccionar las técnicas e instrumentos necesarios y apropiados para lograr la recopilación de la información pertinente:

La técnica de recolección de datos es el conjunto de procedimientos organizados que se realizan durante un proceso de recolección de información. Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta que ha permitido recabar información para la posterior medición de las variables de estudio, que posibilita llegar al objetivo de investigación. Se aplicó dos encuestas a 125 estudiantes y docentes de la carrera profesional de educación inicial.

Es importante referir que cuando se elaboró el trabajo de investigación, se vio necesario seleccionar las técnicas e instrumentos necesarios y apropiados para lograr la recopilación de la información pertinente.

4.7.1. Técnica

La técnica de recolección de datos es el conjunto de procedimientos organizados que se realizan durante un proceso de recolección de información. Para la investigación se utilizó la técnica de la encuesta que ha permitido recabar información para la posterior medición de las variables de estudio, que posibilita llegar al objetivo de investigación. Se aplicó dos encuestas a 125 estudiantes de la carrera profesional de educación inicial.

4.7.2. Instrumento

El cuestionario es el instrumento físico que lleva consigo las preguntas, preparado a partir de la operacionalización de las variables, dimensiones en indicadores sobre hechos y aspectos que se busca en la investigación, a los cuales los individuos y/o unidades de estudio contestan. El cuestionario cumple la función recabar los datos que se pretende a partir de los objetivos. La finalidad del cuestionario fue coleccionar los datos de manera secuenciada y sistemática de la población y muestra seleccionada sobre lo que hacen, opinan, piensan, sienten, esperan, quieren, desprecian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos opiniones. Se utilizó dos cuestionarios, conformado por ítems cada uno, que responden a las variables de estudio Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para el procesamiento de los datos y su posterior análisis e interpretación se hará uso de los métodos estadísticos que responden al comportamiento de las variables, para tal hecho se contará con la asistencia del software estadístico PASW SPSS Statistics v22 (idioma español) y la aplicación de Microsoft Office Excel 2016 para el rediseño las tablas y gráficos correspondientes con una mejor presentación según el cuadro de operacionalización de variables y dimensiones.

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

4.9.1. Confiabilidad del instrumento

- a) Juicio de expertos

Los instrumentos para recoger la información de las variables liderazgo docente y autoestima en los alumnos del instituto pedagógico de educación inicial, fueron validados a través de juicio por expertos quienes dieron las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la forma, contenido y estructura de los instrumentos.

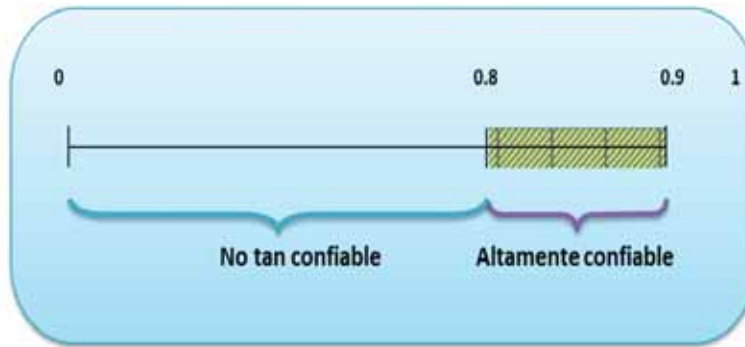
b) Prueba piloto

Se realizó una prueba piloto a 15 estudiantes del instituto superior POMACANCHI, cada estudiante resolvió dos cuestionarios de las variables liderazgo docente y autoestima, dándoles las recomendaciones para el llenado del instrumento. Pude comprobar a través de los resultados obtenidos y los comentarios directos de los que fueron encuestados que estuvo claro las preguntas, por otro lado, aportaron con algunas correcciones de concordancia y coherencia.

4.9.2. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se obtuvo a partir del alfa de cronbach, se analizó los datos de la prueba piloto de 15 encuestas realizadas a los estudiantes.

El alfa de Cronbach es un método de consistencia interna que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica y que están altamente correlacionados. Los valores que toma el alfa de Cronbach van de 0 a 1, el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación. Varios ítems están midiendo exactamente el mismo elemento de un constructo; por lo tanto, los ítems redundantes deben eliminarse. Usualmente se prefieren valores de alfa entre 0,80 y 0,90 sin embargo se pueden aceptar valores inferiores de 0,7.



$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Donde:
 α = número de ítems de la escala.
 $\sum Si^2$ = sumatoria de la varianza de los ítems.
 St^2 = varianza de toda la escala.
 Si^2 = coeficiente de confiabilidad.

Formula de confiabilidad del instrumento

a) Análisis de confiabilidad del instrumento para medir el liderazgo docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,761	50

Análisis:

La confiabilidad del instrumento para el cuestionario que mide la variable liderazgo docente, que consta de 50 ítems asume el valor de alfa de Cronbach de 0,761. Por

lo que el instrumento se ubica en un rango aceptable.

b) Análisis de confiabilidad del instrumento para medir la variable autoestima

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,776	58

Análisis:

La confiabilidad del instrumento para el cuestionario que mide la variable autoestima en los alumnos, que consta de 50 ítems asume el valor de alfa de Cronbach de 0.776, Por lo que el instrumento se ubica en un rango aceptable.

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Descripción

Para la recolección de los datos, se elaboró dos cuestionarios, los cuales se elaboraron con el desdoblamiento de las dimensiones e indicadores, cada cuestionario consta de 50 y 58 preguntas respectivamente dirigidas a los estudiantes de la carrera profesional de educación inicial, para la medición de las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima.

Organización de los resultados según categorías:

Variable 1: Liderazgo Docente

Rango	Categoría	Descripción
68 – 100%	Eficiente	Se evidencia que existe un liderazgo docente positivo, donde el docente cuenta con las habilidades personales y profesionales que le permiten un buen desempeño en la labor docente, logrando en sus alumnos el desarrollo de su autoestima.
34 – 67%	Regular	Se evidencia que existe un liderazgo docente regular, donde el docente no cuenta con las habilidades personales y profesionales suficientes que le permiten un buen desempeño en la labor docente.
0 – 33%	Ineficiente	Se evidencia que el liderazgo docente es ineficiente, donde se evidencia problemas en el desempeño docente y no cuenta con las habilidades personales y profesionales.

Fuente: Elaborado por el autor, 2018.

Variable 2: Desarrollo de la autoestima

Rango	Categoría	Descripción
68 – 100%	Alto	Las personas tienen una sensación permanente de valía y de capacidad positiva que les conduce a enfrentarse mejor a las pruebas y a los retos de la vida, en vez de tender a una postura defensiva. Se sienten más capaces y disponen de una serie de recursos internos e interpersonales. Su auto concepto es suficientemente positivo y realista. La persona expresa sus puntos de vista con frecuencia y efectividad respetándose a sí misma y a los demás, tienen gran sentido de amor propio, comete errores, pero están inclinados a aprender de ellos.
34 – 67%	Medio	Las personas con nivel de autoestima medio tienen una buena confianza en sí mismas, pero en ocasiones esta puede llegar a ceder. Son personas que intentan mantenerse fuertes con respecto a los demás, aunque en el interior están sufriendo. La autoestima posee una estructura consistente y estable pero no es estática sino dinámica, por tanto, puede crecer, fortalecerse y en ocasiones también puede disminuir en forma situacional por fracasos.
0 – 33%	Bajo	La persona tiende a hacerse la víctima ante sí misma y ante los demás. El sentirse no merecedora puede llevar a este tipo de persona a mantener relaciones perjudiciales que además de reforzarla negativamente dificultan la búsqueda de fuentes de merecimiento tales como el hecho de ser valorado por los demás o saber defender los propios derechos. Está más predispuesta al fracaso que otra porque no ha aprendido las habilidades necesarias para alcanzar el éxito y tiende a centrarse más en los problemas que en las soluciones. El temor al fracaso les hace evitar la posibilidad de éxito: un ascenso, un nuevo trabajo, inicio de relación de pareja, se sienten en situaciones de inferioridad o minusvalía con respecto a otro, falta de confianza en sí mismo, es menos capaz de percibir los estímulos amenazadores, es ambivalente; se aísla y no reconoce sus habilidades.

Fuente: Elaborado por el autor, 2018.

5.2. Análisis del Liderazgo Docente en los profesores del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi – Acomayo´

5.2.1. Variable de estudio 1: Liderazgo Docente

Analizando las dos dimensiones para describir la variable: Liderazgo Docente, por ser una variable categórica ordinal, se ha estimado la siguiente tabla:

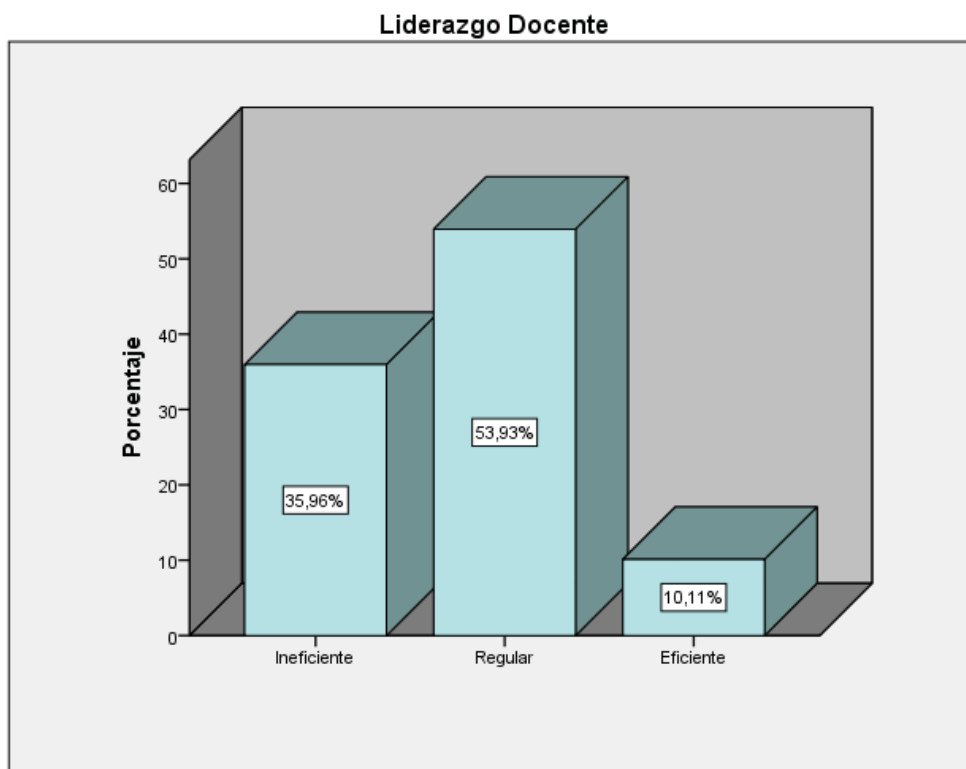
Observaciones: Se ha realizado el análisis de los datos mediante el análisis descriptivo con tablas de frecuencias, hallándose la clasificación respectiva mediante las medidas de tendencia central: media y mediana de los resultados.

Tabla 1. Liderazgo Docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	32	36,0
	Regular	48	53,9
	Eficiente	9	10,1
	Total	89	100,0

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 1. Liderazgo Docente



Fuente: Análisis de datos

Interpretación y análisis

Los datos muestran que el 53.9% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen un liderazgo docente regular, el 36,0% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen un liderazgo docente ineficiente y el 10.1% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen un liderazgo docente eficiente. Estos resultados muestran que los estudiantes perciben un liderazgo docente regular que implica deficiencias en las habilidades personales y profesionales para un buen desempeño en la labor docente, también se observa que el liderazgo docente cuando presenta un nivel ineficiente no se evidencian habilidades personales y profesionales o son muy esporádicas.

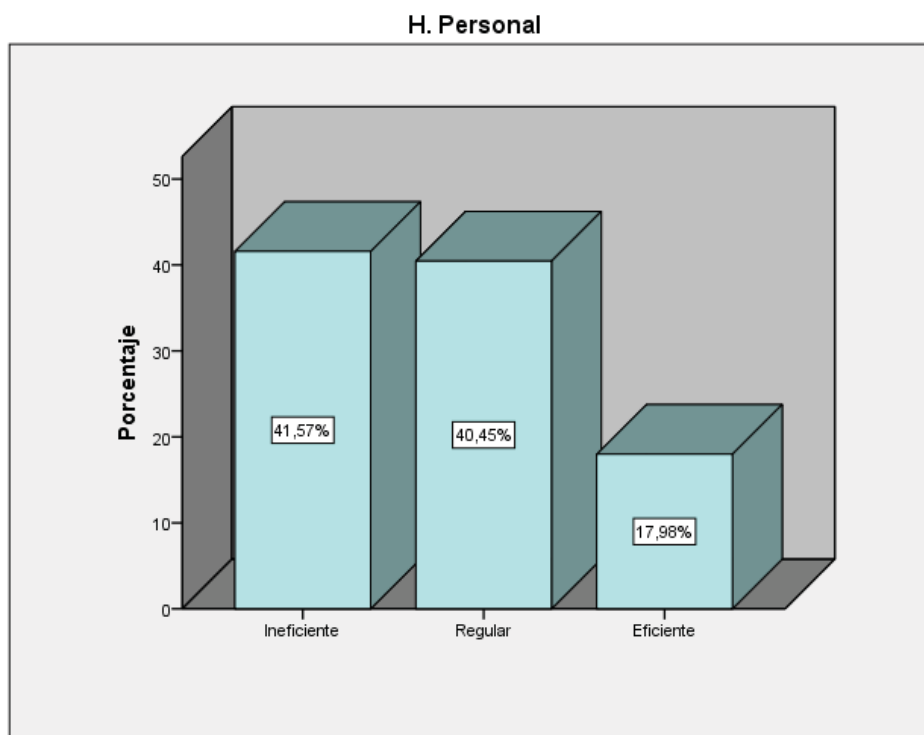
5.2.1.1. Dimensión: Habilidad Personal

Tabla 2. Habilidad Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	37	41,57
	Regular	36	40,45
	Eficiente	16	17,98
	Total	89	100,00

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 2. Habilidad Personal



Fuente: Análisis de datos

Interpretación y análisis

Los datos muestran que el 41,57% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen una habilidad personal ineficiente, el 40,45% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen una habilidad personal regular y el 17,98% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen una habilidad personal eficiente. Estos resultados muestran que los estudiantes perciben la habilidad personal del docente de manera ineficiente que repercute en la formación del alumno tanto en el aprendizaje como en la parte psicológica y en la formación del alumno como persona que logre integrarse a la sociedad.

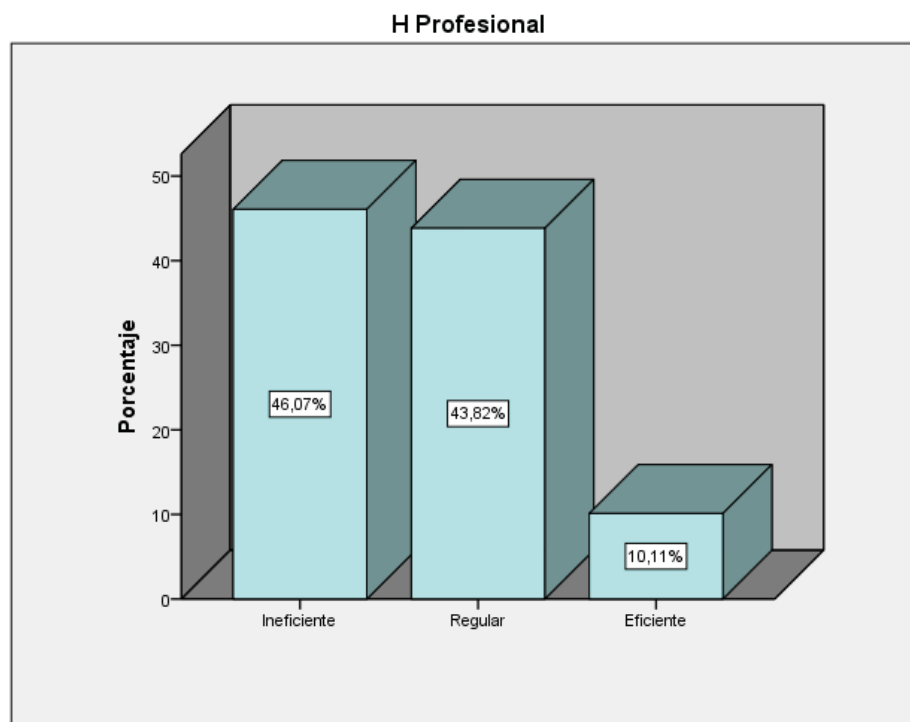
5.2.1.2. Dimensión: Habilidad Profesional

Tabla 3. Habilidad Profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	41	46,07
	Regular	39	43,82
	Eficiente	9	10,11
	Total	89	100,0

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 3. Habilidad Profesional



Fuente: Análisis de datos

Interpretación y análisis

Los datos muestran que el 46,07% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen una habilidad profesional ineficiente, el 43,82% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen una habilidad profesional regular y el 10,11% de estudiantes manifiestan que sus docentes tienen una habilidad profesional eficiente.

Estos resultados muestran que los estudiantes perciben una habilidad profesional ineficiente que implica deficiencias en la formación profesional del estudiante manifestado en el bajo nivel de aprendizaje, el bajo rendimiento, falta de capacidad de trabajo con los niños, estas características serán a la larga un factor para no culminar los estudios, ejercer la profesión o una mala capacidad para la misma.

5.3. Análisis del Nivel de Desarrollo de la Autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi – Acomayo

5.3.1. Variable de estudio 2: Desarrollo de la Autoestima

Analizando las diferentes dimensiones para describir la variable: desarrollo de la autoestima, por ser una variable categórica ordinal, se ha estimado la siguiente tabla:

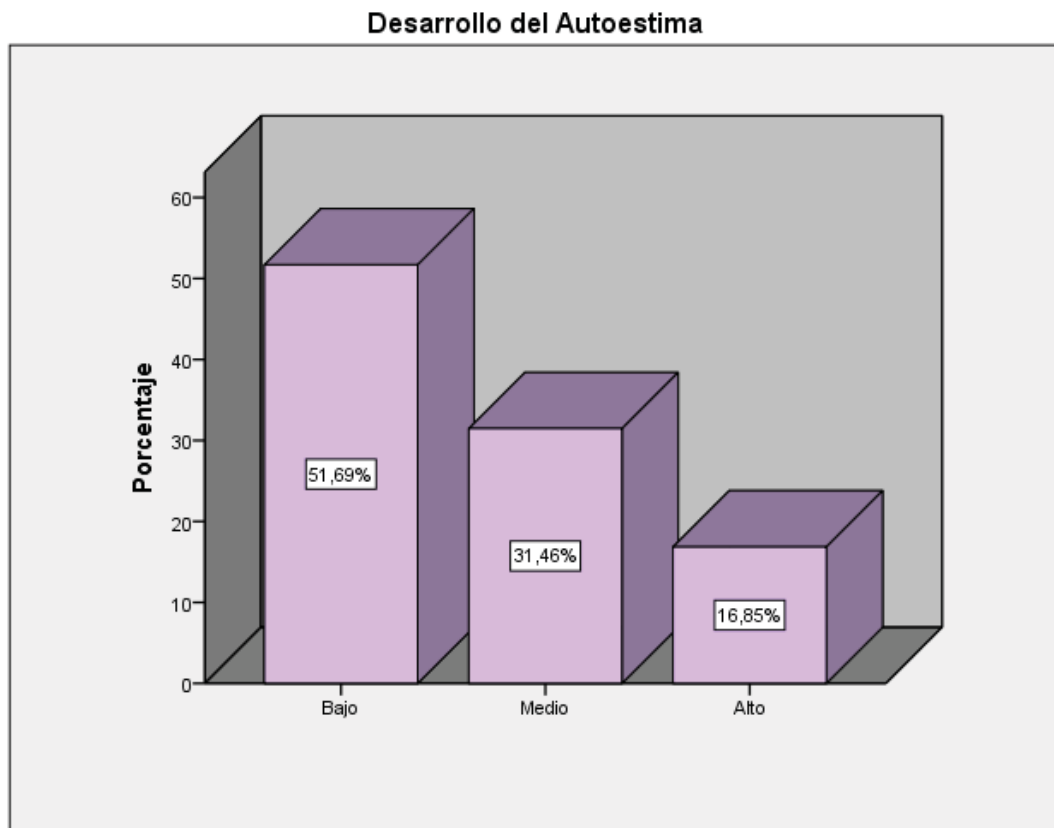
Observaciones: Se ha realizado el análisis de los datos mediante el análisis descriptivo con tablas de frecuencias, hallándose la clasificación respectiva mediante las medidas de tendencia central: media y mediana de los resultados.

Tabla 4. Desarrollo de la Autoestima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	46	51,69
	Medio	28	31,46
	Alto	15	16,85
	Total	89	100,0

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 4. Desarrollo de la Autoestima



Fuente: Análisis de datos

Interpretación y análisis

Los datos muestran que el 51,69% de estudiantes manifiestan un desarrollo de la autoestima bajo, el 31,46% de estudiantes manifiestan un desarrollo de la autoestima medio y el 16,85% de estudiantes manifiestan un desarrollo de la autoestima alto.

Estos resultados muestran que los estudiantes manifiestan un desarrollo de la autoestima bajo que involucra en hacerse la víctima, el sentirse no merecedora por los demás, el no creer en sí mismo, el miedo al fracaso y no volver a intentarlo, se centra más en sus problemas y no da soluciones, se sienten inferiores a los demás y no reconoce sus habilidades, estas situaciones se manifiestan en el abandono de los estudios, en las relaciones personales tormentosas y/o obligatorias, en el desinterés por los estudios entre otros.

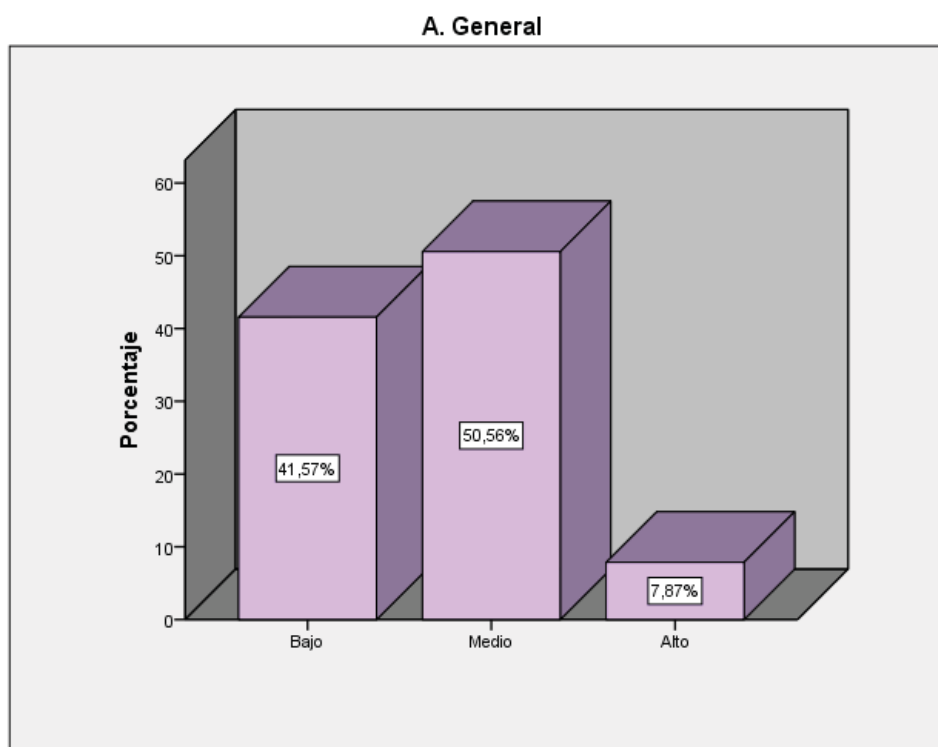
5.3.2. Dimensión: Autoestima General

Tabla 5. Autoestima General

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	37	41,57
	Medio	45	50,56
	Alto	7	7,87
	Total	89	100,0

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 5. Autoestima General



Fuente: Análisis de datos

Interpretación y análisis

Los datos muestran que el 50,56% de estudiantes manifiestan una autoestima general medio, el 41,57% de estudiantes manifiestan una autoestima general bajo y el 7,87% de estudiantes manifiestan una autoestima general alto. Estos resultados muestran que los estudiantes manifiestan una autoestima general medio que evalúa la percepción general que tiene uno de sí mismo que involucra la falta de seguridad, falta de confianza en sus capacidades, falta de responsabilidad en sus acciones, generalmente logra un grado de existo, pero se derrumba fácilmente y no continua mi cree en sí mismo.

5.3.3. Dimensión: Autoestima Social

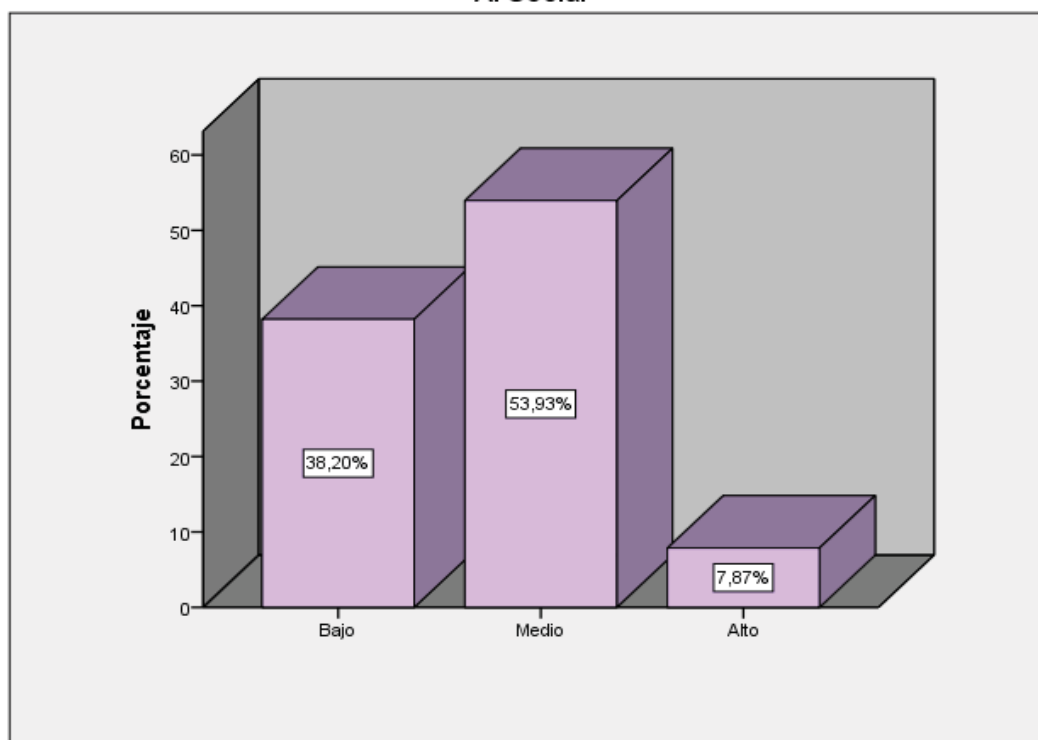
Tabla 6. Autoestima Social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	34	38,20
	Medio	48	53,93
	Alto	7	7,87
	Total	89	100,0

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 6. Autoestima Social

A. Social



Fuente: Análisis de datos

Interpretación y análisis

Los datos muestran que el 53,93% de estudiantes manifiestan una autoestima social medio, el 38,20% de estudiantes manifiestan una autoestima social bajo y el 7,87% de estudiantes manifiestan una autoestima social alto. Estos resultados muestran que los estudiantes manifiestan una autoestima social medio este aspecto involucra las habilidades que tiene la persona a relacionarse con los demás ya sea con sus contemporáneos (amigos, compañeros) como con personas mayores y menores a él, según los resultados de la presente investigación podemos afirmar que los estudiantes tienen problemas al relacionarse que repercutirá en su actividad profesional.

5.3.4. Dimensión: Autoestima del aprendizaje

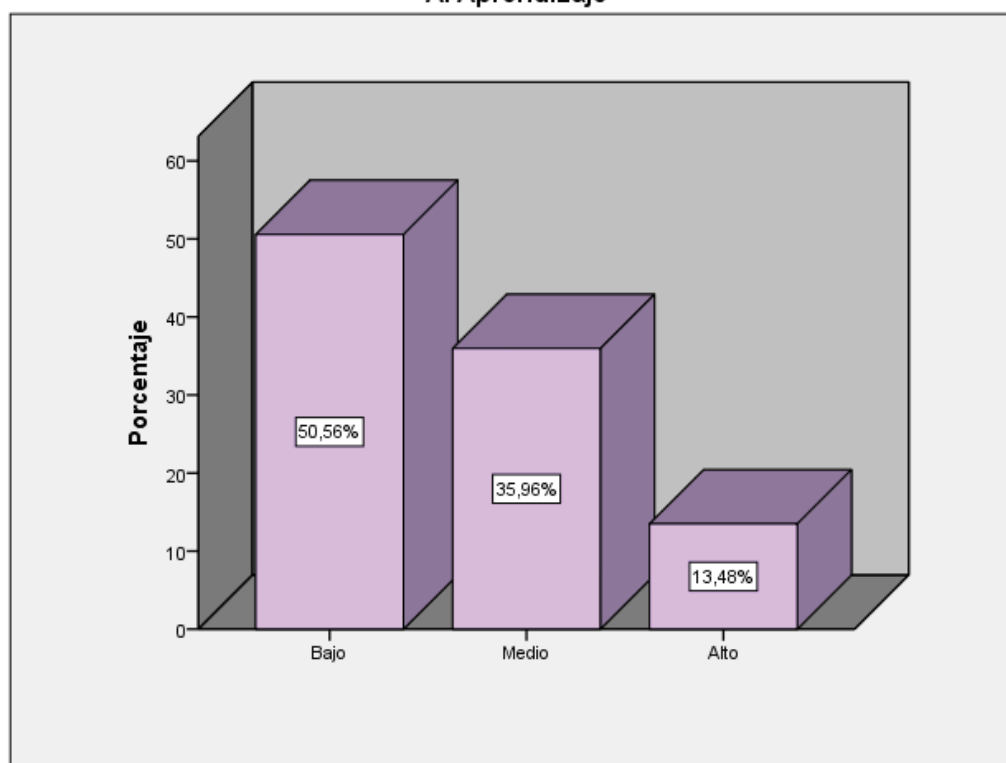
Tabla 7. Autoestima del aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	45	50,56
	Medio	32	35,96
	Alto	12	13,48
	Total	89	100,00

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 7. Autoestima del aprendizaje

A. Aprendizaje



Fuente: Análisis de datos

Interpretación y análisis

Los datos muestran que el 50,56% de estudiantes manifiestan una autoestima del aprendizaje bajo, el 35,96% de estudiantes manifiestan una autoestima del aprendizaje medio y el 13,48% de estudiantes manifiestan autoestima del aprendizaje alto. Estos resultados muestran que los estudiantes manifiestan una autoestima del aprendizaje que manifiesta un bajo grado de satisfacción en relación a los estudios, no afronta las tareas académicas, ni toma en cuenta sus propios logros, según este resultado se puede afirmar que el estudiante no se plantea metas superiores, ni se involucra de forma íntegra en los estudios.

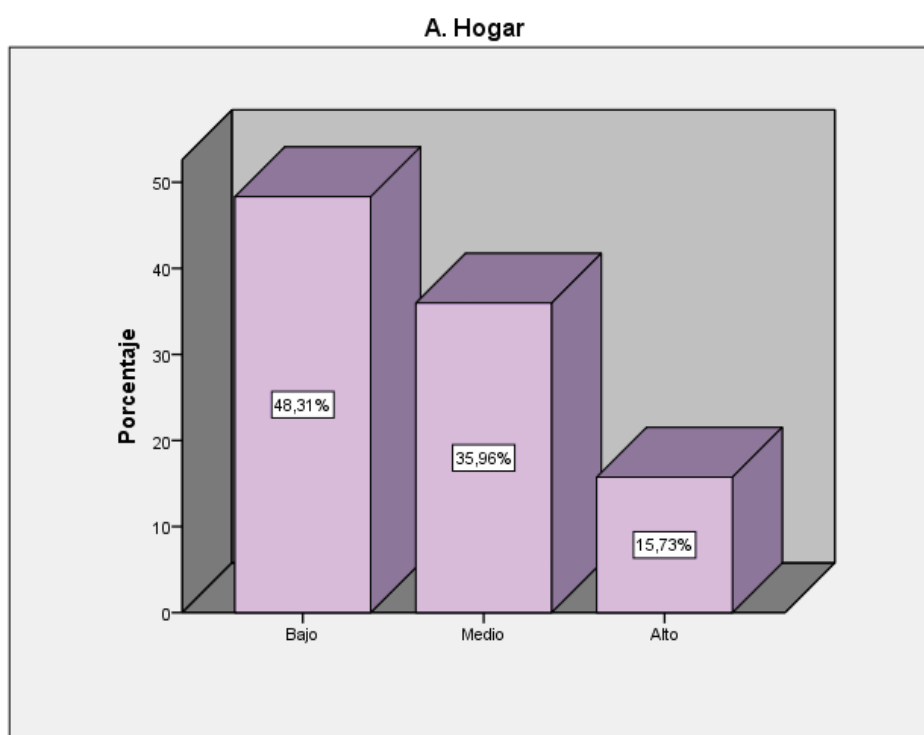
5.3.5. Dimensión: Autoestima del hogar

Tabla 8. Autoestima del hogar

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	48,31
	Medio	32	35,96
	Alto	14	15,73
	Total	89	100,00

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 8. Autoestima del hogar



Fuente: Análisis de datos

Interpretación y análisis

Los datos muestran que el 48,31% de estudiantes manifiestan una autoestima del hogar bajo, el 35,96% de estudiantes manifiestan una autoestima del hogar medio y el 15,53% de estudiantes manifiestan una autoestima del hogar alto. Estos resultados muestran que los estudiantes manifiestan una autoestima del hogar bajo que se manifiesta en la mayoría de los estudiantes al no haber sido aceptados en sus hogares, esta característica son secuelas de la infancia donde aparecen situaciones de maltrato físico, psicológico, palabras y adjetivos negativos hacia el niño, desinterés por parte de los padres. Según estos resultados es necesario cambiar esta situación para que el estudiante logre desarrollar sus demás capacidades sin dificultad no interfiriendo en su desarrollo profesional y emocional.

5.4. Relación entre las dimensiones de la variable Liderazgo Docente y las dimensiones de la variable Desarrollo del Autoestima en los estudiantes de educación inicial

5.4.1. Prueba de normalidad para las variables Liderazgo Docente y Desarrollo del Autoestima como de sus respectivas dimensiones

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 :

Las variables Liderazgo Docente y Desarrollo del Autoestima y las dimensiones habilidad personal, habilidad profesional, autoestima general, autoestima social, autoestima frente al aprendizaje y autoestima del hogar tienen distribución normal.

Hipótesis alterna H_1 :

Las variables Liderazgo Docente y Desarrollo del Autoestima y las dimensiones habilidad personal, habilidad profesional, autoestima general, autoestima social, autoestima frente al aprendizaje y autoestima del hogar no tienen distribución normal.

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Por ser el tamaño de la muestra mayor a 50 datos se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov

Tabla 9. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Comparación		
	Estadístico	Grados de libertad	Significancia	Nivel de significancia	Relación entre el valor de probabilidad y el nivel de significancia obtenido	Prueba de hipótesis
V1. Liderazgo Docente	0,056	152	0,056	0,05	Mayor	Distribución normal
D1. Habilidad personal	0,100	152	0,200	0,05	Mayor	Distribución normal
D2. Habilidad profesional	0,109	152	0,011	0,05	Menor	No tiene distribución normal
V2. Desarrollo del Autoestima	0,116	152	0,028	0,05	Menor	No tiene distribución normal
D1. Autoestima general	0,153	152	0,001	0,05	Menor	No tiene distribución normal
D2. Autoestima social	0,133	152	0,001	0,05	Menor	No tiene distribución normal
D3. Autoestima frente al aprendizaje	0,127	152	0,001	0,05	Menor	No tiene distribución normal
D4. Autoestima del hogar	0,140	152	0,001	0,05	Menor	No tiene distribución normal

Fuente: Análisis de datos

c. Conclusión

Se acepta la hipótesis nula para la variable Liderazgo Docente (sig. 0,0560 > 0,050) y para la dimensión Habilidad Personal (sig. 0,200 > 0,050) por consiguiente, tienen distribución normal, por ser la habilidad personal una dimensión del liderazgo docente las cuales no se relacionarán por tanto no es relevante el tipo de correlación a usar.

Se rechaza la hipótesis nula para la variable Desarrollo del Autoestima (sig. 0,028 < 0,050), la dimensiones habilidad profesional (sig. 0,011 < 0,050), autoestima general (sig. 0,001 < 0,05), autoestima social (sig. 0,001 < 0,05), autoestima frente al aprendizaje (sig. 0,001 < 0,05), autoestima del hogar (sig. 0,010 < 0,05) por consiguiente, no tienen distribución normal, consecuentemente se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

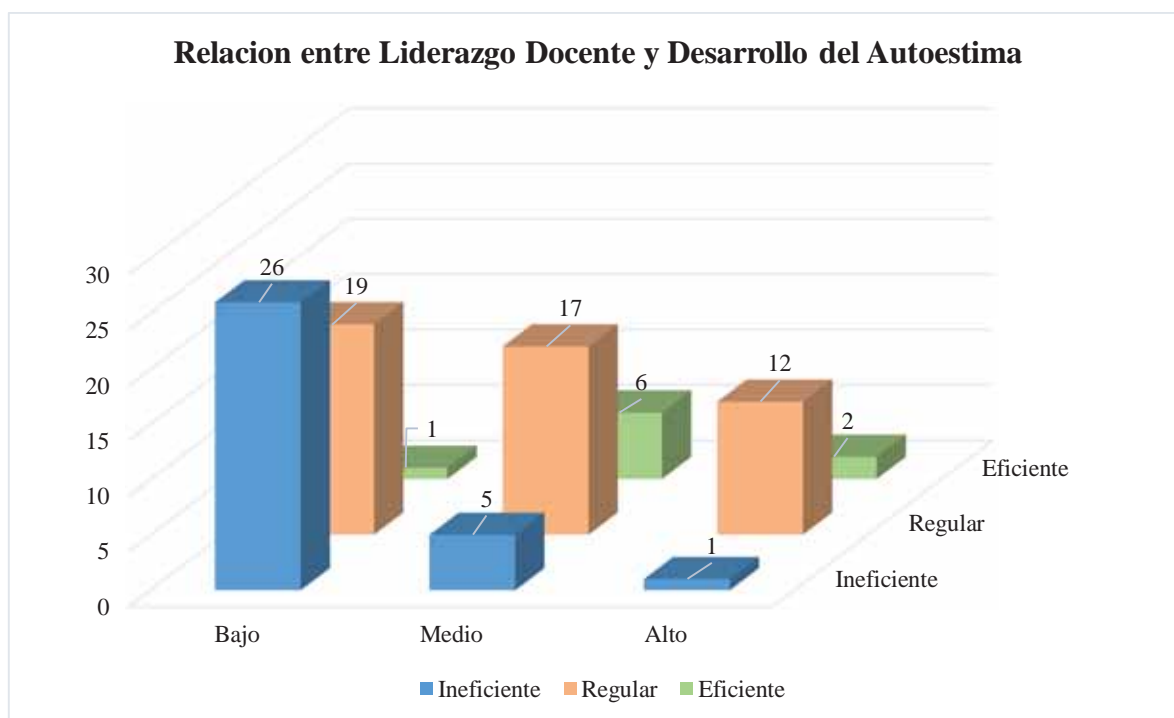
5.4.2. Resultados de la relación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo del Autoestima

Tabla 10. Relación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo del Autoestima

Liderazgo Docente	Desarrollo de la Autoestima							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	26	29,2%	5	5,6%	1	1,1%	32	36,0%
Regular	19	21,3%	17	19,1%	12	13,5%	48	53,9%
Eficiente	1	1,1%	6	6,7%	2	2,2%	9	10,1%
Total	46	51,7%	28	31,5%	15	16,9%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 9. Relación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima



Fuente: Análisis de datos.

INTERPRETACIÓN

La tabla 10, permite evaluar la relación que existe entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo del Autoestima, a través de la encuesta se obtuvo que el 29,2% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de liderazgo ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima bajo, el 21,3% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de liderazgo regular siendo el desarrollo de su autoestima bajo, el 19,1% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de liderazgo regular siendo el desarrollo de su autoestima medio, mientras que el 13,5% de los estudiantes calificaron a sus docentes con nivel de liderazgo regular siendo el desarrollo de su autoestima alto, así entonces se puede observar una relación positiva, donde ambas variables se incrementan o disminuyen, estableciendo la asociación o relación entre ambas variables.

Normalidad

Liderazgo docente: Distribución normal

Desarrollo de la autoestima: no tienen distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima.

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima.

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0,05) para todo valor de probabilidad mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11 Correlación entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la autoestima

Correlaciones				
		Liderazgo Docente		Desarrollo del Autoestima
Rho de Spearman	Liderazgo Docente	Coefficiente de correlación	1,000	0,460**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	89	89
	Desarrollo de la Autoestima	Coefficiente de correlación	0,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis de datos

c. Conclusión

El Sig. tiene un valor de 0,001 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe correlación lineal entre las variables Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima. ($r = 0,460$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0,460 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59).

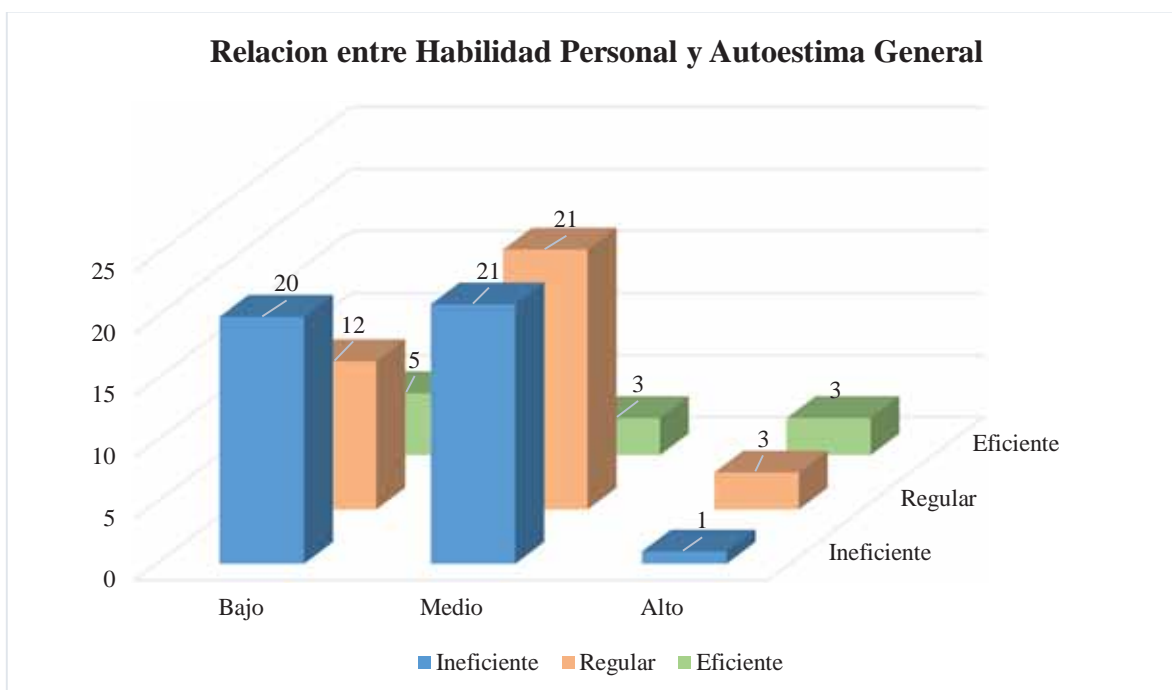
5.4.3. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general

Tabla 12. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general

H. Personal	A. General							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	20	22,5%	21	23,6%	1	1,1%	42	41,6%
Regular	12	13,5%	21	23,6%	3	3,4%	36	40,4%
Eficiente	5	5,6%	3	3,4%	3	3,4%	11	18,0%
Total	37	41,6%	45	50,6%	7	7,9%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos.

Gráfico 10. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general



Fuente: Análisis de datos

INTERPRETACIÓN

La tabla 14, permite evaluar la relación que existe entre las dimensiones, a través de la encuesta se obtuvo que el 23,6% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima general medio, el 22,5% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel habilidad personal ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima general bajo, el 13,5% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima general bajo, mientras que el 5,6% de los estudiantes calificaron a sus docentes con nivel de habilidad personal eficiente siendo el desarrollo de su autoestima general bajo, así entonces se puede observar una relación positiva, donde ambas variables se incrementan o disminuyen.

Normalidad

Habilidad personal: Distribución normal

Autoestima general: no tiene distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación Rho de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0,05) para todo valor de probabilidad mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13. Correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general

Correlaciones			H. Personal	A. General
Rho de Spearman	H. Personal	Coefficiente de correlación	1,000	0,438
		Sig. (bilateral)	.	0,022
		N	89	89
	A. General	Coefficiente de correlación	0,338	1,000
		Sig. (bilateral)	0,022	.
		N	89	89

Fuente: Análisis de datos.

c. Conclusión

El Sig. tiene un valor de 0,022 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general ($r = 0,438$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0,438 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59).

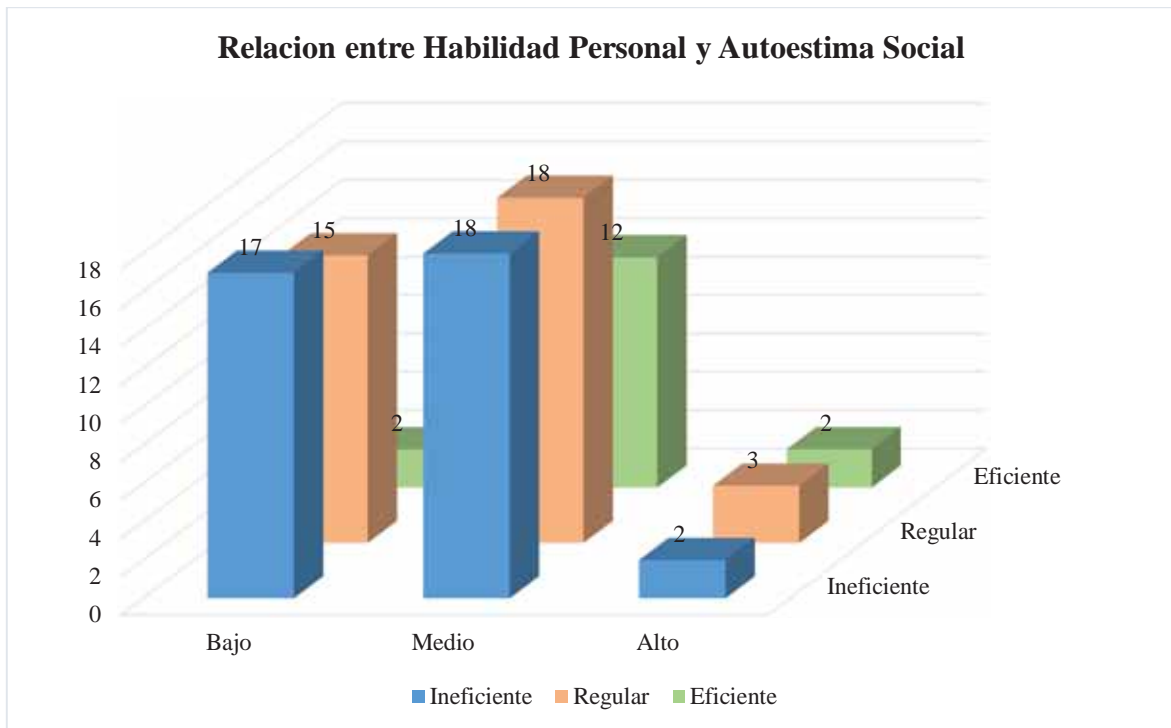
5.4.4. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social

Tabla 14. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social

H. Personal	A. Social							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	17	19,1%	18	20,2%	2	2,2%	37	41,6%
Regular	15	16,9%	18	20,2%	3	3,4%	36	40,4%
Eficiente	2	2,2%	12	13,5%	2	2,2%	16	18,0%
Total	34	38,2%	48	53,9%	7	7,9%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos.

Gráfico 11. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social



Fuente: Análisis de datos

INTERPRETACIÓN

La tabla 16, permite evaluar la relación que existe entre las dimensiones, a través de la encuesta se obtuvo que el 20,2% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima social medio, el 19,1% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima social bajo, el 16,9% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima social bajo, mientras que el 13,5% de los estudiantes calificaron a sus docentes con nivel de habilidad personal eficiente siendo el desarrollo de su autoestima social medio, así entonces se puede observar una relación positiva, donde ambas variables se incrementan o disminuyen.

Normalidad

Habilidad personal: no tiene distribución normal

Autoestima social: Distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación Rho de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0,05) para todo valor de probabilidad mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15. Correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social

Correlaciones			H. Personal	A. Social
Rho de Spearman	H. Personal	Coefficiente de correlación	1,000	0,210*
		Sig. (bilateral)	.	0,048
		N	89	89
	A. Social	Coefficiente de correlación	0,210*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,048	.
		N	89	89

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

Fuente: Análisis de datos.

c. Conclusión

El Sig. tiene un valor de 0,048 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social ($r = 0,210$, sig. $> 0,05$); por ser un valor de 0,210 la correlación es positiva baja (rango de 0,20 a 0,39).

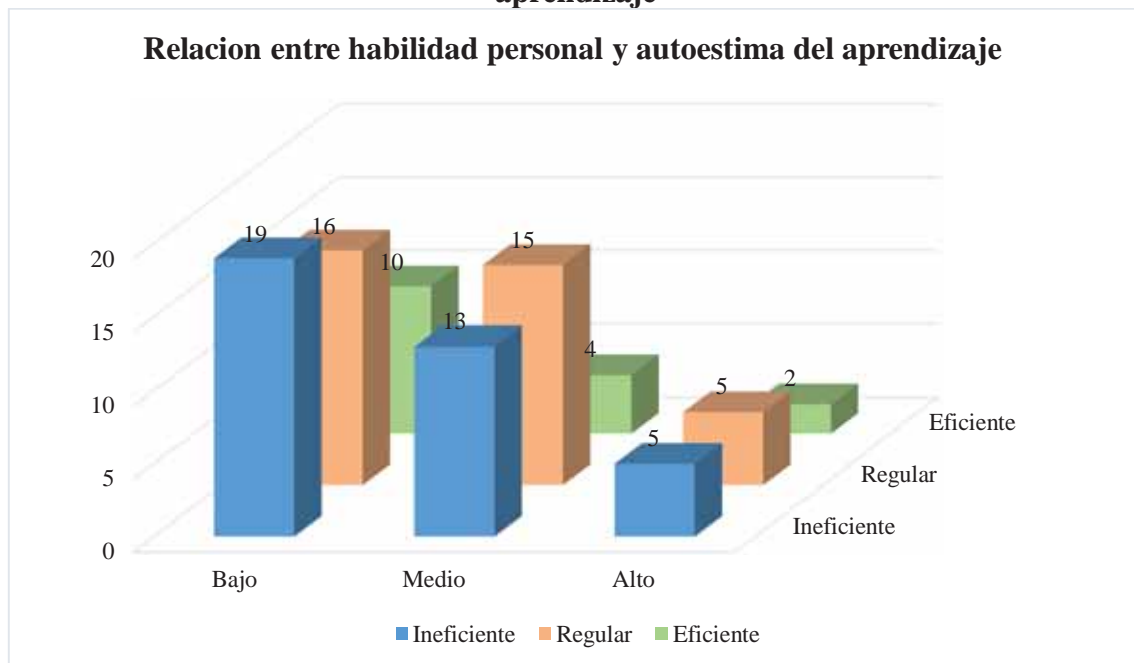
5.4.5. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del aprendizaje

Tabla 16. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del aprendizaje

H. Personal	A. Aprendizaje							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	19	21,3%	13	14,6%	5	5,6%	37	41,6%
Regular	16	18,0%	15	16,9%	5	5,6%	36	40,4%
Eficiente	10	11,2%	4	4,5%	2	2,2%	16	18,0%
Total	45	50,6%	32	36,0%	12	13,5%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 12 Correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del aprendizaje



Fuente: Análisis de datos.

INTERPRETACIÓN

La tabla 18, permite evaluar la relación que existe entre las dimensiones, a través de la encuesta se obtuvo que el 21,3% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima del aprendizaje bajo, el 18% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima del aprendizaje bajo, el 16,9% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima del aprendizaje medio, mientras que el 14,6% de los estudiantes calificaron a sus docentes con nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima del aprendizaje ineficiente, así entonces se puede observar así entonces se puede observar que no existe una relación positiva.

Normalidad

Habilidad personal: Distribución normal

Autoestima del aprendizaje: no tiene distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación Rho de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0,05) para todo valor de probabilidad mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17. Correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social

Correlaciones			H. Personal	A. Aprendizaje
Rho de Spearman	H. Personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,032
		Sig. (bilateral)	.	,763
		N	89	89
	A. Aprendizaje	Coefficiente de correlación	-,032	1,000
		Sig. (bilateral)	,763	.
		N	89	89

Fuente: Análisis de datos.

c. Conclusión

El Sig. tiene un valor de 0,763 siendo mayor a 0,05 por lo que se acepta la hipótesis nula, no existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del aprendizaje ($r = -0,032$, sig. $> 0,05$); por ser un valor de $-0,032$ no existe correlación.

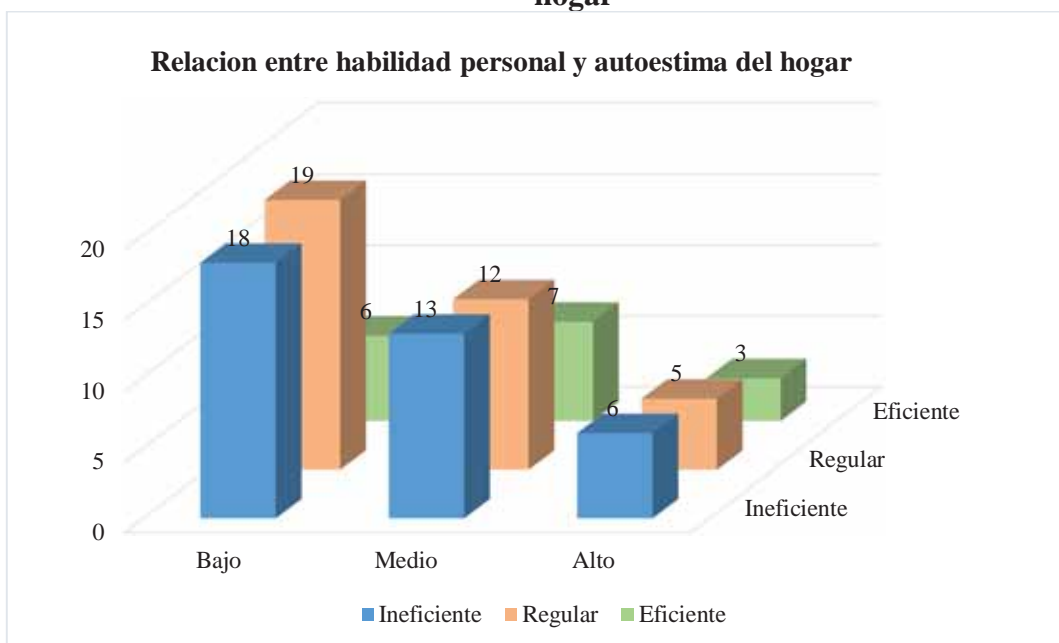
5.4.6. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar

Tabla 18. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar

H. Personal	A. Hogar							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	18	20,2%	13	14,6%	6	6,7%	37	41,6%
Regular	19	21,3%	12	13,5%	5	5,6%	36	40,4%
Eficiente	6	6,7%	7	7,9%	3	3,4%	16	18,0%
Total	43	48,3%	32	36,0%	14	15,7%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos.

Gráfico 13. Relación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar



Fuente: Análisis de datos

INTERPRETACIÓN

La tabla 20, permite evaluar la relación que existe entre las dimensiones, a través de la encuesta se obtuvo que el 21,3% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima del hogar regular, el 20,2% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima del hogar bajo, el 14,6% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad personal ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima del hogar medio, mientras que el 13,5 de los estudiantes calificaron a sus docentes con nivel de habilidad personal regular siendo el desarrollo de su autoestima del hogar medio, así entonces se puede observar una relación positiva, donde ambas variables se incrementan o disminuyen no obstante es muy baja.

Normalidad

Habilidad personal: Distribución normal

Autoestima del hogar: no tiene distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación Rho de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0,05) para todo valor de probabilidad mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19. Correlación entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar

Correlaciones			H. Personal	A. Hogar
Rho de Spearman	H. Personal	Coefficiente de correlación	1,000	0,040
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	89	89
	A. Hogar	Coefficiente de correlación	0,040	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	89	89

Fuente: Análisis de datos

c. Conclusión

El Sig. Tiene un valor de 0,001 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar, ($r = 0,040$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0,040 la correlación es muy baja (rango de 0,00 a 0,19).

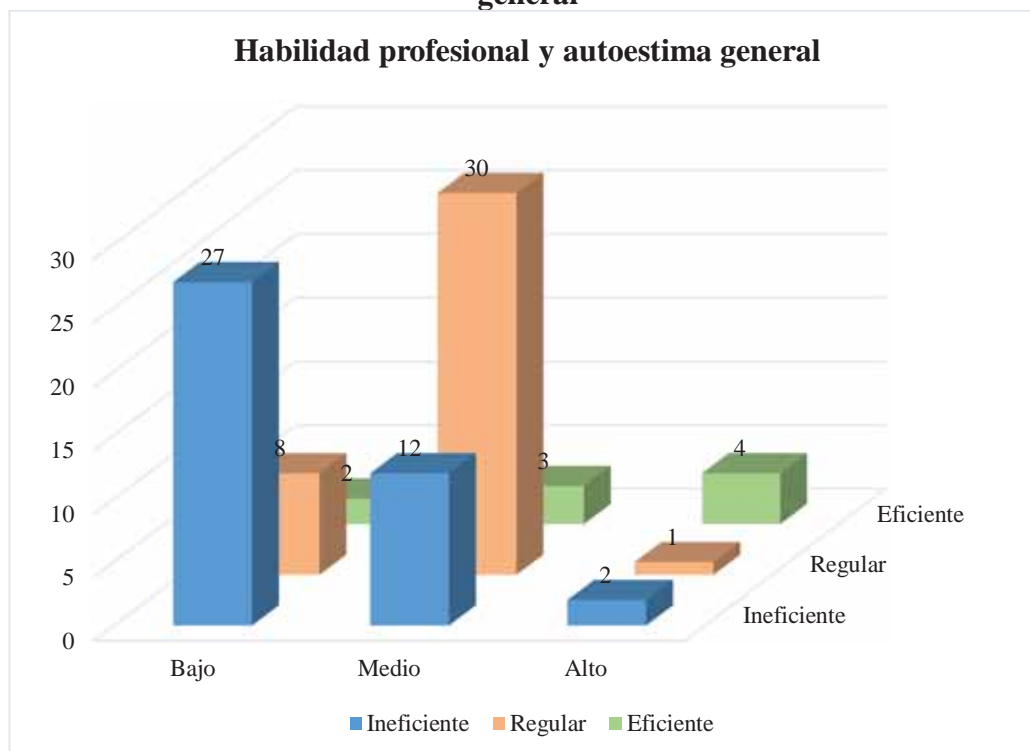
5.4.7. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general

Tabla 20. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general

H Profesional	A. General							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	27	30,3%	12	13,5%	2	2,2%	41	46,1%
Regular	8	9,0%	30	33,7%	1	1,1%	39	43,8%
Eficiente	2	2,2%	3	3,4%	4	4,5%	9	10,1%
Total	37	41,6%	45	50,6%	7	7,9%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 14. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general



Fuente: Análisis de datos

INTERPRETACIÓN

La tabla 22, permite evaluar la relación que existe entre las dimensiones, a través de la encuesta se obtuvo que el 33,7 de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional regular siendo el desarrollo de su autoestima general medio, el 30,3% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima general bajo, el 13,5% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima general medio, mientras que el 9% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional regular siendo el desarrollo de su autoestima general bajo, así entonces se puede observar una relación positiva, donde ambas variables se incrementan o disminuyen.

Normalidad

Habilidad profesional: no tiene distribución normal

Autoestima general: no tiene distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación Rho de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21. Correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general

Correlaciones			H Profesional	A. General
Rho de Spearman	H Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	0,450**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	89	89
	A. General	Coefficiente de correlación	0,450**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	89	89

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis de datos

c. Conclusión

El Sig. tiene un valor de 0,001 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general ($r = 0,450$, sig. $> 0,05$); por ser un valor de 0,450 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59).

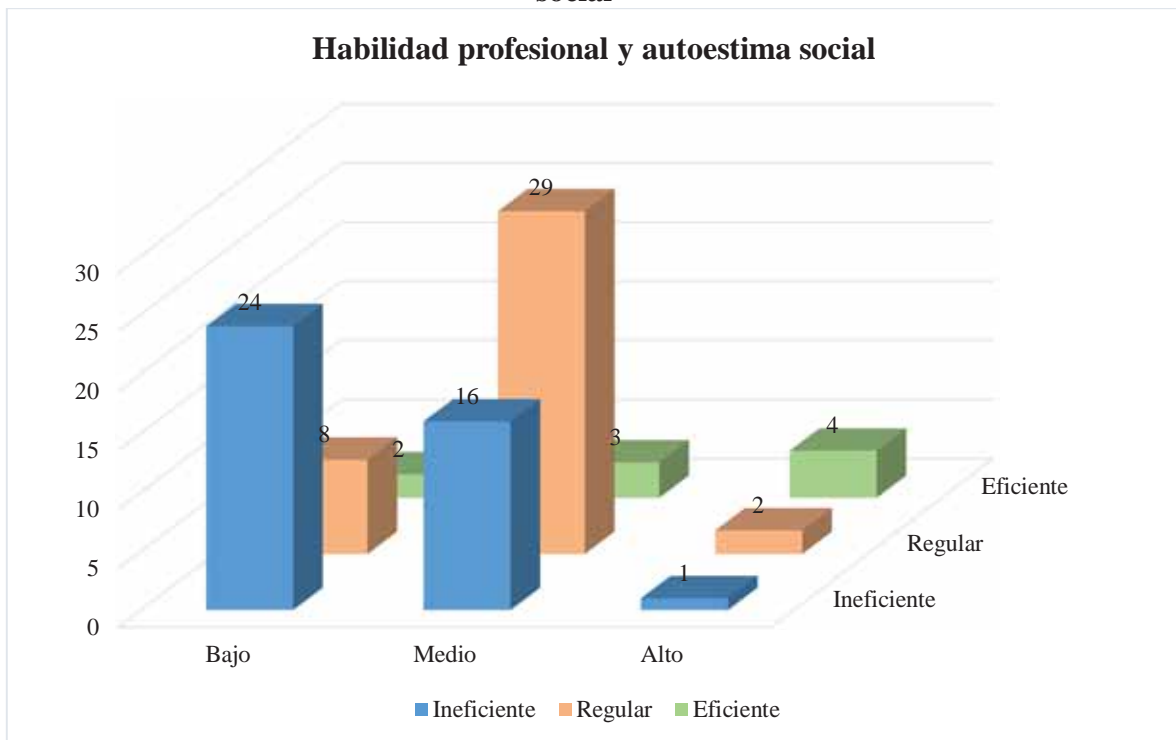
5.4.8. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social

Tabla 22. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social

H Profesional	A. Social							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	24	27,0%	16	18,0%	1	1,1%	41	46,1%
Regular	8	9,0%	29	32,6%	2	2,2%	39	43,8%
Eficiente	2	2,2%	3	3,4%	4	4,5%	9	10,1%
Total	34	38,2%	48	53,9%	7	7,9%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 15. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social



Fuente: Análisis de datos

INTERPRETACIÓN

La tabla 24, permite evaluar la relación que existe entre las dimensiones, a través de la encuesta se obtuvo que el 32,6% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional regular siendo el desarrollo de su autoestima social medio, el 27% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima social bajo, el 18% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima social medio, mientras que el 9% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional regular siendo el desarrollo de su autoestima social bajo, así entonces se puede observar una relación positiva, donde ambas variables se incrementan o disminuyen.

Normalidad

Habilidad profesional: no tiene distribución normal

Autoestima social: no tiene distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación Rho de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23. Correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social

Correlaciones				
		H Profesional		A. Social
Rho de Spearman	H Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	0,418**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	89	89
	A. Social	Coefficiente de correlación	0,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis de datos

c. Conclusión

El Sig. tiene un valor de 0,001 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, no existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social ($r = 0,418$, sig. $> 0,05$); por ser un valor de 0,418 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59).

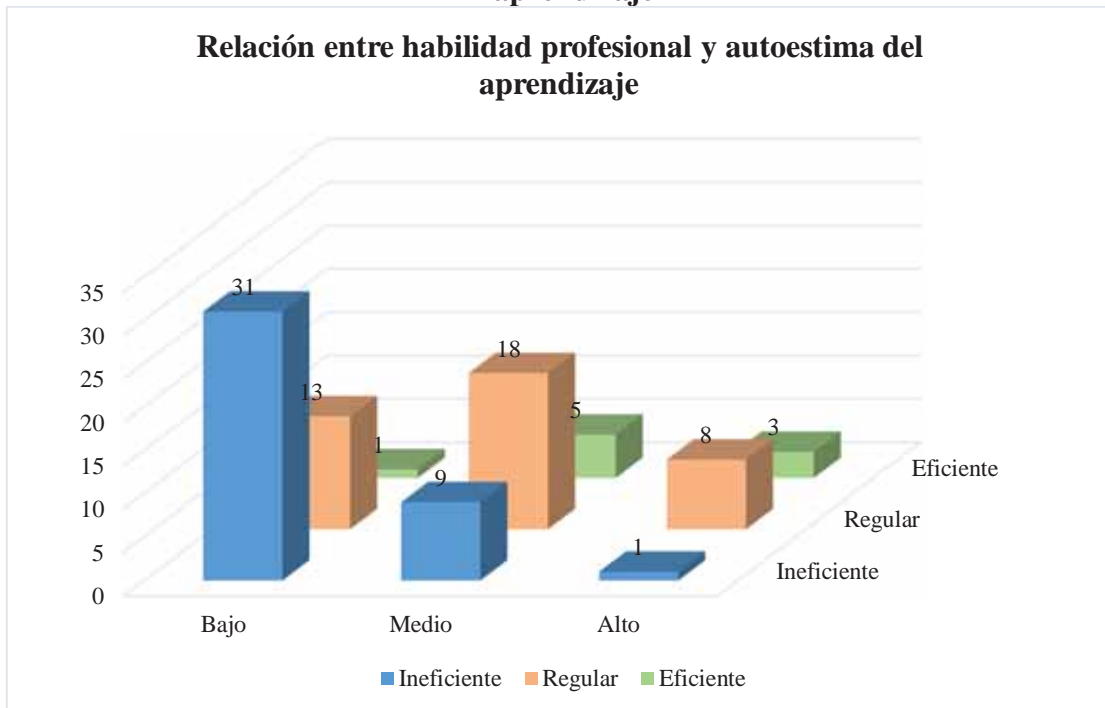
5.4.9. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje

Tabla 24. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje

H Profesional	A. Aprendizaje							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	31	34,8%	9	10,1%	1	1,1%	41	46,1%
Regular	13	14,6%	18	20,2%	8	9,0%	39	43,8%
Eficiente	1	1,1%	5	5,6%	3	3,4%	9	10,1%
Total	45	50,6%	32	36,0%	12	13,5%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 16. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje



Fuente: Análisis de datos

INTERPRETACIÓN

La tabla 26, permite evaluar la relación que existe entre las dimensiones, a través de la encuesta se obtuvo que el 34,8% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima del aprendizaje bajo, el 20,2% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional regular siendo el desarrollo de su autoestima del aprendizaje medio, el 14,6% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional regular siendo el desarrollo de su autoestima del aprendizaje bajo, mientras que el 10,1% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima del aprendizaje medio, así entonces se puede observar una relación positiva, donde ambas variables se incrementan o disminuyen.

Normalidad

Habilidad profesional: no tiene distribución normal

Autoestima del aprendizaje: no tiene distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación Rho de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 25. Correlaciones entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje

Correlaciones				
			H Profesional	A. Aprendizaje
Rho de Spearman	H Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	0,499**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	89	89
	A. Aprendizaje	Coefficiente de correlación	0,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	89	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis de datos

c. Conclusión

El Sig. tiene un valor de 0,001 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje ($r = 0,499$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0,499 la correlación es positiva y moderada (rango de 0,40 a 0,59).

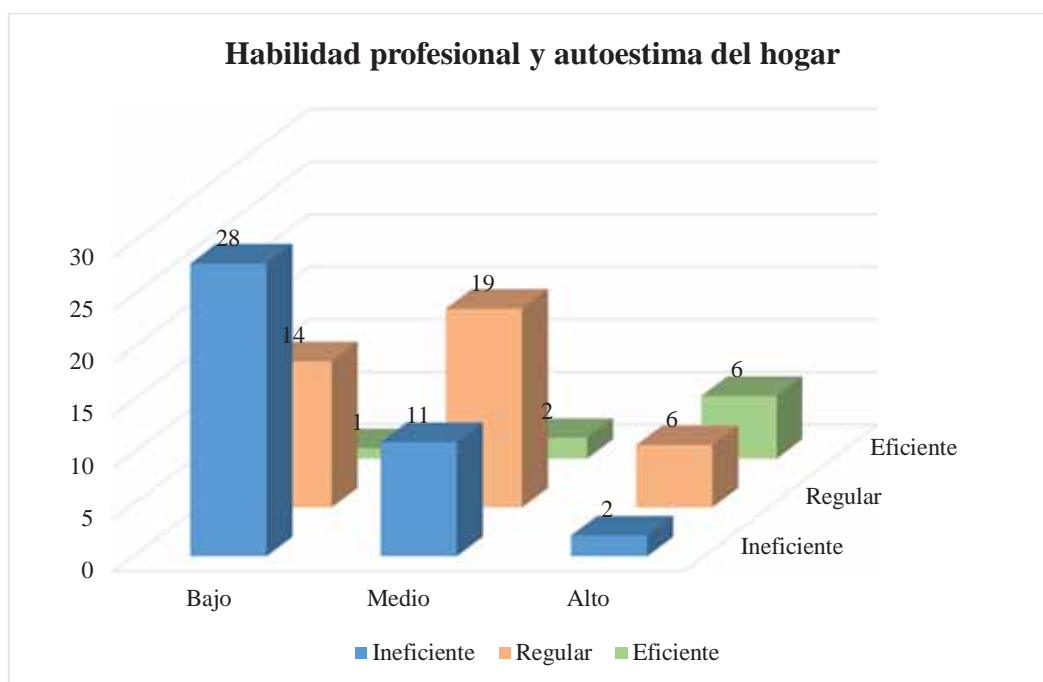
5.4.10. Resultados de la relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del hogar

Tabla 26. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del hogar

H Profesional	A. Hogar							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Ineficiente	28	31,5%	11	12,4%	2	2,2%	41	46,1%
Regular	14	15,7%	19	21,3%	6	6,7%	39	43,8%
Eficiente	1	1,1%	2	2,2%	6	6,7%	9	10,1%
Total	43	48,3%	32	36,0%	14	15,7%	89	100,0%

Fuente: Análisis de datos

Gráfico 17. Relación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del hogar



Fuente: Análisis de datos

INTERPRETACIÓN

La tabla 28, permite evaluar la relación que existe entre las dimensiones, a través de la encuesta se obtuvo que el 31,5% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima del hogar bajo, el 21,3% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional regular siendo el desarrollo de su autoestima del hogar medio, el 15,7% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional regular siendo el desarrollo de su autoestima del hogar bajo, mientras que el 12,4% de los estudiantes calificaron a sus docentes con un nivel de habilidad profesional ineficiente siendo el desarrollo de su autoestima del hogar medio, así entonces se puede observar una relación positiva, donde ambas variables se incrementan o disminuyen.

Normalidad

Habilidad profesional: no tiene distribución normal

Autoestima del hogar: no tiene distribución normal

Se utilizó en coeficiente de correlación Rho de Spearman

Correlación Rho de Spearman

a. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula H_0 : No existe correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del hogar.

Hipótesis alterna H_1 : Existe correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del hogar.

b. Nivel de significancia (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula y para todo valor menor o igual se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 27. Correlación entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje

Correlaciones			H Profesional	A. Hogar
Rho de Spearman	H Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	0,451**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
		N	89	89
	A. Hogar	Coeficiente de correlación	0,451**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	89	89

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Análisis de datos

c. Conclusión

El Sig. tiene un valor de 0,001 siendo menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje ($r = 0,451$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0,451 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59).

5.5. Discusión de resultados

El liderazgo del docente debe manifestar una especial atención en mejorar la habilidad personal y profesional, con un sentido enfocado en el desarrollo de la autoestima de los estudiantes, a esto en el estudio realizado por Aguilar (2005) hace énfasis en la gestión y liderazgo educativo, como parte fundamental para alcanzar las metas propuestas por la institución educativa, donde es necesario la práctica del liderazgo moral, con un sentido de conocimiento, cultura y guía como modelo de la practica educativa. A esto los resultados hallados demuestran que las dimensiones de la variable liderazgo docente y las dimensiones de la variable desarrollo de la autoestima aceptan la hipótesis alterna siendo el nivel de significancia p-valor calculado $< 5\%$ en cada caso, por lo que se acepta la correlación entre las siguientes dimensiones: Existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad personal y autoestima general ($r = 0,438$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0.438 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59). Existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad personal y autoestima social ($r = 0,210$, sig. $> 0,05$); por ser un valor de 0,210 la correlación es positiva baja (rango de 0,20 a 0,39). Existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad personal y autoestima del hogar, ($r = 0,040$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0,040 la correlación es muy baja (rango de 0,00 a 0,19). Existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima general ($r = 0,450$, sig. $> 0,05$); por ser un valor de 0,450 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59). Existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima social ($r = 0,418$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0,418 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59). Existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima en el hogar ($r = 0,499$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0,499 la correlación es positiva y moderada (rango de 0,40 a 0,59). Existe correlación lineal entre las dimensiones habilidad profesional y autoestima del aprendizaje ($r = 0,451$, sig. $< 0,05$); por ser un valor de 0.451 la correlación es positiva moderada (rango de 0,40 a 0,59).

CONCLUSIONES

Primero:

Los resultados validan la relación directa y significativa del liderazgo docente con el desarrollo de la autoestima en el Instituto Superior Pedagógico Público Pomacanchi en la provincia de Acomayo de la provincia del Cusco; confirmada con la hipótesis, demostrándose la correlación moderada y positiva con un coeficiente de correlación $r = 0,460$, sig. $< 0,05$; por tanto, a mayor liderazgo docente se puede desarrollar de mejor manera la autoestima de los estudiantes, prestando especial atención en la habilidad personal y profesional de los docentes.

Segundo:

Los resultados indican que el liderazgo docente en el 53,9% de los estudiantes manifiestan que sus docentes tienen un liderazgo docente regular, lo cual demuestra que aún es necesario mejorar el liderazgo docente, pues no se evidencian un pleno desarrollo de la habilidad personal y profesional, por tanto el docente debe impulsar la motivación, comunicación activa, confiabilidad, perseverancia capacidad pedagógica, responsabilidad, participación activa y disposición de mejorar la convivencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo debe responder a contribuir con el desarrollo de la autoestima de los estudiantes.

Tercero:

Los resultados muestran que el desarrollo de la autoestima en un 51,69% de estudiantes se manifiesta un desarrollo de la autoestima baja, lo cual indica que los estudiantes presentan poca confianza en sí mismos, no tienen un sentido de éxito, poca apertura a la socialización, poca empatía, no se demuestra capacidad de emprendimiento y tampoco existe una manifestación de aceptación y comprensión en su hogar.

Cuarto:

Los resultados evidencian que existe relación directa entre las dimensiones de la variable liderazgo docente y del desarrollo de la autoestima en estudiantes, con una moderada relación, entre habilidad personal con la autoestima general, social y del hogar, donde es importante la confianza, la orientación al éxito, la socialización, empatía, y su aceptación y comprensión en el hogar. En el caso de la habilidad profesional esta se relaciona directamente con la autoestima general, social y de aprendizaje, donde se hace notar la necesidad enfocar a los estudiantes en los logros académicos y la capacidad de aprender.

RECOMENDACIONES

- A los directores, docentes y otros involucrados en la Educación Superior de la provincia del Cusco, se sugiere conocer y ejercer en su vida profesional el Liderazgo y aplicar en sus alumnos incentivando el desarrollo de su autoestima.
- Se recomienda a los docentes del nivel superior de la provincia del Cusco, aplicar técnicas y prácticas que conlleven a la mejora de la autoestima en los estudiantes del nivel superior, asimismo se recomienda a las instituciones que regulan la educación en la provincia del Cusco (UGEL, MINEDU), supervisar la buena práctica docente y dar alcance (libros, documentos entre otros) sobre temas de autoestima.
- Se recomienda a los docentes la capacitación permanente, en temas de Liderazgo Docente y Desarrollo de la Autoestima en alumnos.
- Se recomienda a las instituciones que regulan la educación peruana como el Ministerio de Educación y, las unidades gubernamentales, difundir entre los profesores de todos los niveles (inicial, primario, secundario y pedagógico) temas de Liderazgo, Autoestima y Personalidad que permita mejorar la relación entre el docente y el alumno.
- Se recomienda a la comunidad científica realizar nuevos proyectos en cuanto a liderazgo Docente, Autoestima, así como en Neurociencia.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, D. (2005). Liderazgo y gestión educativa. Recuperado el 25 de mayo del 2011, en: [http://www.monografias.com/trabajos87/gestión y liderazgo educativo](http://www.monografias.com/trabajos87/gestión_y_liderazgo_educativo).
- Alcazar, M., Rivera, P., & Tovar, M. (2014). Autoestima en estudiantes de enfermería de la ciudad de Cartagena en el segundo periodo del año 2013. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Aminaha, C. (1993) Como Desarrollar la autoestima en los adolescentes. Madrid.
- Arrivillaga, M. (2003) Creencias sobre la salud y su relación con las prácticas de riesgo o de protección en jóvenes universitarios. Edit. Colombia Médica Vol 34 N° 4.
- Alva, M. (2000), Relación entre autoestima y práctica de valores morales individuales y colectivos del estudiante de psicología clínica de la universidad privada San Pedro de Chimbote.
- Bass, B. (1999) “Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership”. En: European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (1), 9-13.
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo pedagógico: una dirección para el aprendizaje Universidad de Granada recuperado de www.oge.net / www.fcae.es
- Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesa y realidades. Madrid: La Muralla.
- Day, C, Sammons, P., Hopkins, D. et al. (2009). Impact of School Leadership on Pupil Outcomes. Final Report. University of Nottingham y The National College for School Leadership.
- Elmore, R.F. (2008). Leadership as the practice of improvement. En Pont, B., D. Nusche and D. Hopkins (eds.) (2008). Improving School Leadership, Volume 2 (pp. 37-68). Paris: OECD.

- García L. (2005). Autoconcepto, Autoestima y su relación con el Rendimiento Académico, Universidad Autónoma de Nuevo León División de Estudios de Postgrado Facultad de Psicología. Monterrey, N. L.
- García & Magaz (1995). Agresividad y retraimiento social. Barcelona: Ediciones Albor.
- Figuerola, N. (2006). Liderazgo Transaccional y Transformacional Las dimensiones del Liderazgo
- Leithwood, K., Louis. K.S., Anderson, S. y Wahlstrom, K. (2004). How Leadership Influences Student Learning. Minneapolis: Center for Applied Research and Educational Improvement. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
- Maxwell, J. C. (1993). Desarrolle el líder que está en usted. Nashville, EE. UU: Edit. Caribe.
- Mendoza, I. (2005). Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional. México: Universidad de Tlaxcala, Tesis doctoral Ciencias Administrativas.
- Noj, M. (2007). El perfil de liderazgo del docente del siglo XXI. Guatemala de la Asunción: Universidad Galileo.
- Pareja, J. A. (2009). Liderazgo y conflicto en las organizaciones educativas. *Educación y Educadores*, 137-152.
- Pont, B. Nusche, D. & Moorman, H. (2008). Improving School Leadership, 2 vols. Paris: OCDE.
- Robinson, V. M. (2007). School leadership and student outcomes: Identifying what works and why. Winmalee, NSW: Australian Council for Educational Leaders.
- Raxuleu, M. (2014). Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

- Ricra, R. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016. Lima: Universidad César Vallejo.
- Robles, L. (2012). Relación entre clima social familiar y autoestima en estudiantes de secundaria de una institución educativa del callao. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rosales, F. (2017). Autoestima y motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E “Rodríguez Trigoso” SMP- 2015. Lima: Universidad César Vallejo.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Tovar, N. (2009). Nivel de autoestima y prácticas de conductas saludables en los estudiantes de educación secundaria de la Institución Educativa N°3049 Tahuantinsuyo-Independencia. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Medicina Humana.
- Ana Corimayta Gutiérrez de Oporto, (2018) en su estudio: Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Republica de México”50023-Cusco.

ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Evidencias fotográficas
- Instrumentos de investigación
- Registros auxiliares
- Resultados de las varianzas para el análisis de la fiabilidad de los instrumentos de investigación
- Constancia de haber realizado tesis de investigación
- Cuestionario para medir liderazgo docente

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima del estudiante del Instituto Superior Pedagógico Público del distrito de Pomacanchi - Acomayo.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre liderazgo docente y desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.</p>	<p>VARIABLE 1: Liderazgo docente.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidad personal ▪ Habilidad profesional 	<p>Tipo Sustantivo básico</p> <p>Diseño No experimental-correlacional</p> <p>Población 125 estudiantes.</p> <p>Muestra 89 estudiantes.</p> <p>Muestreo Probabilístico aleatorio simple con afijación muestral.</p> <p>Técnica de recolección datos Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios de liderazgo docente y desarrollo de la autoestima.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	<p>VARIABLE 2: Desarrollo de la autoestima.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Área general ▪ Área social ▪ Área hogar ▪ Área del aprendizaje 	
<p>1. ¿Cuál es el nivel del liderazgo docente según los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel del desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable</p>	<p>1. Determinar el nivel del liderazgo docente según los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.</p> <p>2. Determinar el desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.</p> <p>3. Determinar la relación entre las dimensiones de la variable</p>	<p>1. Existe un buen nivel del liderazgo docente según los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.</p> <p>2. Existe un buen nivel del desarrollo de la autoestima en los estudiantes del instituto superior pedagógico público del distrito de Pomacanchi de la provincia de Acomayo.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre las</p>		

<p>liderazgo docente y las dimensiones de la variable desarrollo de la autoestima en las instituciones educativas públicas de la provincia del Cusco?</p>	<p>liderazgo docente y las dimensiones de la variable desarrollo de la autoestima en las instituciones educativas públicas de la provincia del Cusco.</p>	<p>dimensiones de la variable liderazgo docente y las dimensiones de la variable desarrollo de la autoestima en las instituciones educativas públicas de la provincia del Cusco.</p>		<p>Procedimiento de análisis de los datos Estadística descriptiva. Estadística inferencial.</p>
---	---	--	--	--

Anexo 02 PROPUESTA

CURSO TALLER DE FORTALECIMIENTO EN NEUROCIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y DOCENCIA REFLEXIVA PARA MEJORAR LA CAPACIDAD DEL LIDERAZGO DOCENTE EN RELACION AL AUTOESTIMA DEL ESTUDIANTE

I. BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Entendiendo que la educación busca el desarrollo del potencial humano, el cual está directamente relacionado con el complejo proceso de desarrollo y maduración del sistema nervioso central y del cerebro en conjunción con las influencias del medio ambiente.

Se ve la necesidad de actualizar, fortalecer y profundizar los conocimientos científicos en los Docentes en específico los temas de Neuroeducación y docencia reflexiva, que en los últimos años vienen revelando los increíbles misterios del cerebro y su funcionamiento, aportan al campo pedagógico conocimientos fundamentales acerca de las bases neurales del aprendizaje, de la memoria, **de las emociones** y de muchas otras funciones cerebrales que son, día a día, estimuladas y fortalecidas en el aula. Con estos talleres se busca que todo agente educativo conozca y entienda cómo aprende el cerebro, cómo procesa la información, cómo controla las emociones, los sentimientos, los estados conductuales, o cómo es frágil frente a determinados estímulos, llega a ser un requisito indispensable para la innovación pedagógica y transformación de los sistemas educativos. En este sentido, la Neuroeducación contribuye a disminuir la brecha entre las investigaciones pseudocientíficas y la práctica pedagógica.

Al mismo tiempo a partir de este conocimiento en Neuroeducación han iniciado su aplicación a la Didáctica y al proceso de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo notablemente, en términos generales a mejorar la calidad de la enseñanza en el nivel superior así como en los restantes niveles de enseñanza de los sistemas educativos. Considerando que formamos docentes quienes a su vez deben estar inmersos en estos conocimientos.

Tras esos avances y desde hace pocos años también, la Práctica reflexiva como tal ha encontrado su espacio en el ámbito de la investigación científica y ha sido objeto de estudios teóricos y experimentales.

La práctica reflexiva puede entenderse como un método para afrontar de la mejor manera, diversas situaciones, objetivos, recursos, medios, resultados, operaciones en marcha y conclusiones. Reflexionar durante la acción consiste en cuestionar lo que sucede o va a suceder, lo qué se puede hacer, lo qué se debe hacer, cuál es la mejor táctica, qué precauciones se deberían tomar, que riesgos podrían existir, para así actuar con sensatez evitando una postura impulsiva frente a la situación.

En este sentido, la práctica reflexiva hace que los docentes se cuestionen a sí mismos y definan unas directrices para llevarlas a cabo en su plenitud, acercándolos a su campo de acción específico, confrontando la teoría con la práctica y la práctica con la reflexión.

Por lo anterior, es importante indagar sobre esta problemática en el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que puede ser una plataforma adecuada con la finalidad de innovar y crear una transformación del actuar en los Docentes del IESP SANTA ROSA. De alcanzar este objetivo, se estaría cerca de la práctica docente reflexiva en la FID, bajo la consecución de un aprendizaje relevante para los profesores y sus estudiantes al momento de planificar y desarrollar las sesiones de aprendizaje.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Implementar el plan de fortalecimiento en neurociencias de la educación y docencia reflexiva para la mejora del liderazgo docente con el fin de fortalecer la autoestima de los estudiantes

OBJETIVO ESPECIFICO:

- Actualizar y perfeccionar a los docentes en forma sistemática y permanente en relación con su desarrollo pedagógico.
- Fomentar el desarrollo académico y científico de los docentes del nivel superior mediante la participación en programas de fortalecimiento en Neuroeducación

- Consolidar la formación pedagógica de los docentes para el desarrollo de las actividades del proceso de formación inicial docente, mediante la practica reflexiva para elevar la autoestima de los estudiantes
- Formar docentes reflexivos capaces de resolver las situaciones prácticas asertivamente como profesionales expertos y lideres

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La capacitación y formación docente es un componente central para el desarrollo profesional de los docentes, el cual está influido además por otros factores como la carrera docente el status profesional el sistema retributivo , el clima laboral , principalmente el liderazgo entre otros.

El programa de fortalecimiento docente debe entenderse como un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento con las necesidades del desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

El diseño del taller para el fortalecimiento académico y la docencia responde a los problemas expectativas y necesidades que tengan planteados los estudiantes (autoestima) y los miembros de la institución en particular la indispensable implicación de los docentes en su proceso formativo.

Las neurociencias tienen como objeto de estudio comprender el complejo sistema mediante el cual funciona la mente humana, abordando ese estudio de manera científica, el estudio del cerebro en su complejidad y como este funciona ante diversos estímulos, como aprende el cerebro, considerando **el estado emocional** que condiciona fuertemente su funcionamiento, el estado de ánimo puede modular las funciones cerebrales superiores (lenguaje, toma de decisiones, memoria, percepción, atención) determinando la adquisición de nuevos conocimientos.

Por otra parte la docencia reflexiva o la practica reflexiva tiene como propósito general propiciar espacios para el análisis sobre la enseñanza y el aprendizaje a fin de abrir la discusión sobre la práctica pedagógica y comprender la perspectiva desde la cual se construye el saber, el hacer y emprender tanto del docente como del futuro profesor. Del mismo modo, analizar y sintetizar los elementos

fundamentales para integrar un programa de enseñanza reflexiva dirigido a los estudiantes de la carrera de Educación Básica de acuerdo con la preocupación sobre la necesidad de potenciar la capacidad reflexiva y crítica, es oportuno señalar que las condiciones personales, cognitivas-intelectuales y afectivas son esenciales para lograr esta aspiración, por ende no está desligado que para llegar a esta práctica reflexiva se debe manejar el tema científico de Neuroeducación

IV. BREVE TEORÍA SUSTANTIVA DEL PROYECTO

¿Qué es la neurociencia?

La neurociencia es el conjunto de disciplinas científicas que estudian el sistema nervioso, con el fin de acercarse a la comprensión de los mecanismos que regulan el control de las reacciones nerviosas y del comportamiento del cerebro. Existen múltiples disciplinas como la neuroanatomía, neurofisiología, neurofarmacología, neuroquímica... etc. Es por ello que la neurociencia debe ser estudiada de manera integrada y complementaria con el fin de comprender la complejidad del cerebro.

Aprendizaje y Neurociencia

Aprender es, en esencia, ser capaz de sobrevivir. El hombre aprendió cómo hacer fuego para calentarse y cocinar la carne y, así, enfermarse menos. Aprendió a cultivar la tierra para asegurar alimento independientemente de la suerte en la caza y construyó viviendas que resistieran a la lluvia y el frío. Aprendiendo el hombre se forjó un futuro y solo así aseguró la continuidad de la especie.

El cerebro sigue siendo un gran desconocido, pero hace 30 años aún lo era más. Los avances en neurociencias han permitido comprender cómo funciona el cerebro y ver el importante papel que la curiosidad y la emoción tienen en la adquisición de nuevos conocimientos. En la actualidad se ha demostrado científicamente que, ya sea en las aulas o en la vida, no se consigue un conocimiento al memorizar, ni al repetirlo una y otra vez, sino al hacer, experimentar y, sobre todo, emocionarnos. Las emociones, el aprendizaje y la memoria están estrechamente relacionadas. Desde el punto de vista de la neurociencia educativa, cabe destacar que la inteligencia es un concepto

multidimensional, por eso un mismo ambiente de aprendizaje debe llevar a los estudiantes a pensar, analizar y expresar sus ideas a través de una variedad de diferentes códigos.

La Neurociencia y la educación

Por lo que concierne a la neurociencia en la educación, hay diversas pruebas de cómo un ambiente de aprendizaje equilibrado y motivador lleva a los estudiantes a un mejor aprendizaje. Es por ello que aprenden “socialmente”, construyendo activamente la comprensión y los significados a través de la interacción activa y dinámica con el entorno físico, social y emocional con los cuales entran en contacto.

La Neuroeducación recomienda que durante los primeros años de vida los niños estén en contacto con la naturaleza y no se les fuerce a permanecer sentados y quietos mucho tiempo, pues a esas edades es cuando se construyen las formas, los colores, el movimiento, la profundidad... con los que luego se tejerán los conceptos. Para poder madurar, es decir, crear nuevas redes de neuronas, el cerebro necesita experiencias nuevas. De los 10 a los 12 años, en cambio, el cerebro está específicamente receptivo a aprender aptitudes, por lo que es el momento de potenciar la comprensión de un texto y de que aprendan a razonar de forma matemática. Y, en la adolescencia, el cerebro es plenamente emocional y choca con el actual modelo educativo que en esta etapa les obliga a aprender biología, física, química... materias totalmente racionales.

La emoción es fundamental en el aprendizaje, para quien enseña y para quien aprende. Ese profesor hizo que la información en clase la captásemos por medio de nuestros sentidos y para que después pasara por el sistema límbico o cerebro emocional antes de ser enviada a la corteza cerebral, encargada de los procesos cognitivos. Dentro del sistema límbico, la amígdala tiene una función esencial: es una de las partes más primitivas del cerebro y se activa ante eventos que considera importantes para la supervivencia, lo que consolida un recuerdo de manera más eficiente.

Otro factor a tener en cuenta es la sorpresa, puesto que activa la amígdala. El cerebro es un órgano al que le gusta procesar patrones (entender cosas que se repiten siempre de la misma forma); es la manera como se enfrenta al mundo que

lo rodea, y todo aquello que no forma parte de esos patrones se guarda de manera más profunda en el cerebro. Por eso es importante usar en la clase elementos que rompan con la monotonía para beneficiar su aprendizaje.

La empatía (el acercamiento emocional) es la puerta que abre el conocimiento y con él la construcción del ser humano. Además, se ha descubierto que, al contrario de lo que se creyó durante mucho tiempo, el cerebro no es estático, sino que existen periodos críticos en los que un aprendizaje se ve más favorecido que otro. Por ejemplo para aprender a hablar el cerebro está más receptivo desde que uno nace hasta los siete años. Pero esto no quiere decir que después no pueda adquirir el lenguaje: la plasticidad del cerebro permitirá hacerlo aunque cueste más. Este descubrimiento de la existencia de periodos de aprendizaje abre nuevos debates sobre el sistema educativo y la necesidad de replantearse un nuevo modelo acorde con esta predisposición cerebral a adquirir nuevos contenidos concretos por etapas.

La cantidad de jóvenes desmotivados que no quieren continuar sus estudios o creen que lo que están aprendiendo no sirve para nada es alarmante. Y la única forma de combatirla es a través de maestros que enseñen a los niños a afrontar nuevos retos, que transformen el cerebro de sus alumnos aprovechando todas las herramientas que ofrece la Neuroeducación para enseñar mejor. Algunos expertos afirman que si las clases fueran más vivenciales podrían impartirse más conocimiento en menos tiempo. Los docentes debemos aprovechar lo que se conoce del funcionamiento del cerebro para enseñar mejor. Los niños y jóvenes deben entusiasmarse por lo que están aprendiendo.

¿QUÉ ES LA PRÁCTICA REFLEXIVA?

La Práctica reflexiva (PR) es una metodología de formación en que los elementos principales de partida son las experiencias de cada docente en su contexto y la reflexión sobre su práctica. Se trata de una opción formativa que parte de la persona y no del saber teórico, que tiene en cuenta la experiencia personal y profesional para la actualización y la mejora de la tarea docente.

Este modelo formativo, además de profundizar en el conocimiento de la materia, la didáctica y la pedagogía, pretende también que el profesorado sea capaz de autoformación, puesto que convierte la reflexión en la práctica y sobre la práctica en un hábito consciente que se integra en la actividad diaria.

V. *RELEVANCIA DEL PROYECTO*

El proceso de enseñanza debe estar dirigido por profesionales que atiendan de la mejor manera los retos que le impone la actualidad. Por lo que los docentes de esta época no podrán prescindir de herramientas que les proporcionen un manejo sistemático y flexible de los procesos de enseñanza, que los conviertan en actores capaces de revertir cualquier situación que no satisfaga los resultados esperados.

El programa de Neuroeducación, proporcionara conocimientos neuropsicológicos sobre cómo aprovechar mejor el desarrollo neurobiológico para adquirir aprendizajes y los diferentes trastornos o alteraciones neurológicas que afectan a la cognición y emociones en los niños y adolescentes, aportando herramientas para aprovechar el máximo sus posibilidades. Al mismo tiempo, y en función de la propia maduración del SNC, también se pretende desarrollar las habilidades que este posea. Se sabe que los seres humanos solo aprovechamos de media un 10% de nuestro potencial intelectual.

Ofrecer la posibilidad de este curso taller en el área de la Neurociencia aplicada al ámbito educativo y del desarrollo infantil analizando las relaciones entre el cerebro y el aprendizaje desde una perspectiva evolutiva. Encontrar la mejor forma de adquirir conocimientos supone acabar con muchos problemas de aprendizaje catalogados como tal, pero que puede que solo sean una forma errónea de aprender. La Neuroeducación permite encontrar la forma más adecuada para personalizar el proceso de aprendizaje y sacar el máximo partido de cada uno.

El punto de partida es, como se ha afirmado, la práctica en el aula del personal docente que participa en la actividad. Se trata de analizar la propia acción docente, reflexionar y construir conjuntamente propuestas para la mejora en los puntos en que la eficacia de los aprendizajes del alumnado no se considera exitosa.

Toda actividad formativa basada en la PR se realiza en grupos reducidos de docentes del que forma parte un experto que hace la función de facilitador o formador. La formación se plantea entre “iguales”. El formador se sitúa en el mismo plano que los Toda actividad formativa basada en la PR se realiza en grupos reducidos de docentes del que forma parte un experto que hace la función de facilitador o formador. La formación se plantea entre “iguales”. El formador se sitúa en el mismo plano que los participantes y adopta un papel simétrico, aunque le corresponda ejercer funciones de experto. Por otra parte, desde el mismo proceso de la PR se dispone de la aportación del conocimiento teórico de expertos: documentación, artículos, bibliografía, ponencias, etc.

Para implantar esta metodología se debe crear un grupo o seminario de personal docente-se han llamado, en sentido figurado, pequeñas comunidades de aprendizaje-donde los participantes se interesaron por aprender individualmente y cooperativamente. Esto significa que hay que trabajar de manera sistemática los métodos adecuados para lograr el clima necesario de confianza mutua entre los miembros, ya que tendrán que compartir experiencias, ayudarse mutuamente, orientarse unos a otros, etc.

VI. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA INNOVACIÓN QUE SE QUIERE LOGRAR

La incorporación de talleres de fortalecimiento y cursos de capacitación semestral o anual dirigido a docentes estableciendo convenios con universidades acreditadas con docentes altamente capacitados quienes vengán ya sea de otras ciudades del país o del extranjero a fin de tener una visión más amplia sobre nuestros conocimientos.

Enseñar al profesorado a sumergirse en la espiral continua de acción-reflexión-acción, que integra bidireccionalmente la teoría y la práctica, el conocimiento formal y el conocimiento práctico, el criterio científico y el compromiso ético y social.

Proporcionar a los docentes una metodología que mejore su capacidad de gestionar adecuadamente el aula: la contextualización, la complejidad y la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre e inmediatez.

Aumentar en el profesorado la preparación metodológica para innovar e investigar a partir de su propia práctica.

VII. BENEFICIARIOS

DOCENTES Y ESTUDIANTES DEL IESP POMACANCHI – ACOMAYO

VIII. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

La participación del personal docente será activa y colectiva, en una etapa presencial y a distancia, como lo considere el docente que se contratara en ambas fechas.

El núcleo de la actividad es llamado “ciclo reflexivo” y es lo que deberán seguir los participantes del grupo. La comunicación entre los participantes y con el facilitador tiene un papel de primer orden; debe ser una comunicación sencilla y sobre todo permanente y muy fluida. Una vez aprendida la metodología de la PR, también se puede utilizar individualmente.

Sobre la finalidad de la PR podemos señalar que lo que pretende es transformar la práctica diaria en el aula en un proceso de investigación más que en uno de aplicación.

IX. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

Estos talleres de fortalecimiento inicialmente con el tema de neurociencias y docencia reflexiva se deberán transmitir a los estudiantes incluyendo en las diferentes áreas según convenga.

X. DISEÑO DE LA PLANIFICACIÓN EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO (CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES)

Convocatoria abril del 2019

NEUROCIENCIAS – NEUROEDUCACION

Viernes 26 de abril de 4 a 8 pm

Sábado 27 de abril de 8 – 1 pm y 3 – 7 pm.

DOCENCIA – PRACTICA REFLEXIVA

Viernes 24 de mayo de 4 a 8 pm

Sábado 25 de mayo de 8 – 1 pm y 3 – 7 pm.

XI. PRESUPUESTO ARTICULADO A LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS

Contratación de Docentes de la PUCP de la ciudad de lima dos docentes	- S/. 2,500 c/u = S/. 5.000
Pasajes aéreos ida y vuelta de docentes (distintas fechas)	S/. 350 c/u = S/. 700
Estadía de docentes	S/. 200 c/u = S/. 400
Material de apoyo	S/. 1000
Copias de instructivos	S/. 200
Folletos	S/. 300
Implementación de biblioteca	S/. 1,600
Folder con logotipos de la institución	S/. 300
Refrigerios	S/. 500
Total	S/.10,000

XII. SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El monitoreo será una actividad continua utilizando la recolección sistemática de datos sobre indicadores específicos, para guiar a directores, financiadores e implementadores de estrategias de desarrollo con información sobre las dimensiones del progreso en la consecución de objetivos y la utilización de los fondos destinados.

La evaluación será sistemática y objetiva utilizando los resultados obtenidos. Su objetivo es determinar la relevancia y cumplimiento de los objetivos planteados, la eficiencia de la implementación, su efectividad, impacto y sostenibilidad. Proporcionando información confiable y útil, permitiendo la incorporación de lecciones aprendidas.

Anexo 03
Evidencias fotográficas



Estudiantes del IESP Pomacanchi



Aplicación de los instrumentos de la investigación.



Aplicación del cuestionario de la investigación



Participación en actividades interculturales



Anexo 04

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DOCENTE

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

I. INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre el Liderazgo del docente, con el objeto de la mejora en sus problemas; por lo que pido responder con sinceridad.

1. Lea atentamente la pregunta.
2. Marque solo una respuesta.
3. Sr.(a) estudiante: las preguntas están dirigidas al liderazgo que percibe de sus docentes del ciclo que se encuentra cursando.
4. Conteste cada pregunta con sinceridad (la verdad).

II. Información general

Edad		
Sexo	Masculino	Femenino

III. Cuestionario de preguntas

Por favor, señale una respuesta para cada ítem. Tenga en cuenta los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Pregunta	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿transmites entusiasmo al realizar una actividad en equipo?					
2. ¿Recibes aliento cuando estas desanimado(a)?					
3. ¿Das iniciativa para realizar acciones que permitan el logro de tus metas?					
4. ¿Cómo Influyes en tus relaciones con los demás?					
5. ¿Carece de ánimo al realizar el dictado de clases?					
6. ¿Tienes capacidad asertiva para escuchar a los demás?					
7. ¿Atiende inquietudes y consultas de otros?					
8. ¿Consideras que tiene buena habilidad para comunicarse y dejarse escuchar por los estudiantes?					
9. ¿El conversar con él (docente), contribuye a tu bienestar?					
10. ¿Te sientes con libertad al comunicarte con el docente?					
11. ¿Sus actitudes y formas de obrar, generan un clima de confiabilidad hacia tu persona?					
12. ¿Te has sentido desanimado por alguna conversación o llamada de atención por parte del docente?					
13. ¿Tienes confianza en tu docente?					

14. ¿Las decisiones que toman dentro del salón son oportunas?					
15. ¿Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa?					
16. Estimula y dirige con habilidad el proceso de aprendizaje de los estudiantes					
17. El docente comparte sus conocimientos y te enseña cuando se lo pides					
18. El docente conoce la realidad social y económica en las que vivimos, y se compromete a su transformación.					
19. ¿El docente ayuda a construir entre los alumnos un ambiente de comunidad, creando relaciones de amistad, y servicio?					
20. ¿El docente nos ayuda construir entre los alumnos la fraternidad, confianza y dialogo?					
21. ¿El docente se preocupa por mis inquietudes y me ayuda a resolverlas?					
22. ¿El docente me motiva a seguir adelante y logras mis metas en el estudio y como persona?					
23. ¿Fomenta el compañerismo y unidad entre los alumnos?					
24. El docente es una persona madura, humana y afectiva					
25. El docente les motiva a seguir con sus estudios, porque sabe que la educación es un medio para hacerlos					

ascender a mejores condiciones de vida					
26. ¿Interviene en el acompañamiento humano entre los estudiantes?					
27. Respeta la autonomía (personalidad) de cada estudiante					
28. El docente trata de ser tu amigo/a					
29. Dialoga con nosotros de situaciones extra curriculares					
30. Nos orienta en cada duda o problema que tenemos					
31. El docente contribuye al desarrollo integral de los estudiantes					
32. ¿Te inspira confianza?					
33. Promueve de manera permanente la participación en el aula					
34. ¿El docente te ayuda a mejorar tu autoestima?					
35. Presta interés en la vida personal de los estudiantes					
36. Te ha ayudado a resolver problemas personales					
37. ¿El docente tiene personalidad (lo ves como a un líder)?					
38. Es una persona acogedora					
39. Anima a los estudiantes a reflexionar como puede para que mejor su desempeño					
40. Sabe respetar el punto de vista de los demás					

41. Afronta los conflictos en forma profesional					
42. Es capaz de modificar ciertas decisiones cuando las circunstancias lo ameritan					
43. Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás					
44. Conoce a sus alumnos					
45. Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes					
46. Suele darte elogios cuando realizas un buen trabajo					
47. Es coherente de lo que dice con lo que hace					
48. Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato					
49. ¿Te causa admiración tu docente?					
50. ¿Te ha dado oportunidad de demostrar tus capacidades frente a los demás?					

Anexo 05



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO DEL AUTOESTIMA

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

Zona:.....

Nombre de la institución:

Edad:.....Genero.....

INTRUCCIONES:

Aquí hay una serie de declaraciones, por favor responde a cada declaración del modo siguiente: Sí la declaración describe cómo te sientes usualmente, pon una “X” en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase “igual que yo” (COLUMNA A) en la hoja de respuestas. Sí la declaración no describe cómo te sientes usualmente, pon una “X” en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase “distinto a mí” (COLUMNA B)

En la hoja de respuestas.

No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer que es lo que habitualmente sientes o piensas.

Ejemplo:

Me gustaría comer helados todos los días.

Si te gustaría comer helados todos los días, pon una “X” en el paréntesis debajo de la frase “igual que yo” frente a la palabra “ejemplo”, en la hoja de respuestas.

Si no te gustaría comer helados todos los días, pon una “X” en el paréntesis debajo de la frase “distinto a mí”, frente a la palabra “ejemplo”, en la hoja de respuestas.

Nº DECLARACIONES

1. Paso mucho tiempo soñando despierto.
- 2 Estoy seguro de mí mismo.
- 3 Deseo frecuentemente ser otra persona.
- 4 Soy simpático.
- 5 Mis padres y yo nos divertimos mucho juntos.
- 6 Nunca me preocupo por nada
- 7 Me abochorno (“me da roche”) frente al salón para hablar.
- 8 Desearía ser más joven.
- 9 Hay muchas cosas acerca de mi mismo que me gustaría cambiar si pudiera.
- 10 Puedo tomar decisiones fácilmente.

- 11 Mis amigos gozan cuando están conmigo.
- 12 Me incomodo en casa fácilmente.
- 13 Siempre hago lo correcto.
- 14 Me siento orgulloso de mi trabajo (en la escuela).
- 15 Tengo siempre que tener a alguien que me diga lo que tengo que hacer.
- 16 Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cosas nuevas.
- 17 Frecuentemente me arrepiento de las cosas que hago.
- 18 Soy popular entre mis compañeros de mi misma edad.
- 19 Usualmente mis padres consideran mis sentimientos.
- 20 Nunca estoy triste
- 21 Estoy haciendo el mejor trabajo que puedo.
- 22 Me doy por vencido fácilmente.
- 23 Usualmente puedo cuidarme a mi mismo.
- 24 Me siento suficientemente feliz.
- 25 Preferiría jugar con niños menores que yo.
- 26 Mis padres esperaban demasiado de mí.
- 27 Me gustan todas las personas que conozco.
- 28 Me gusta que el profesor me pregunte en clase.
- 29 Me entiendo a mi mismo.
- 30 Me cuesta comportarme como en realidad soy.
- 31 Las cosas en mi vida están muy complicadas.
- 32 Los demás (niños) casi siempre siguen mis ideas.
- 33 Nadie me presta mucha atención en casa.
- 34 Nunca me regañan.
- 35 No estoy progresando en la escuela como me gustaría.
- 36 Puedo tomar decisiones y cumplirlas.
- 37 Realmente no me gusta ser un muchacho(muchacha)
- 38 Tengo una mala opinión de mi mismo.
- 39 No me gusta estar con otra gente.
- 40 Muchas veces me gustaría irme de casa.
- 41 Nunca soy tímido.
- 42 Frecuentemente me incomoda la escuela.
- 43 Frecuentemente me avergüenzo de mi mismo.
- 44 No soy tan bien parecido como otra gente.
- 45 Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.
- 46 A los demás “les da por andar “conmigo.
- 47 Mis padres me entienden.
- 48 Siempre digo la verdad.
- 49 Mi profesor me hace sentir que no soy gran cosa.

- 50 A mí no me importa lo que me pasa.
- 51 Soy un fracaso.
- 52 Me incomodo fácilmente cuando me regañan.
- 53 Las otras personas son más agradables que yo.
- 54 Usualmente siento que mis padres esperan más de mí.
- 55 Siempre sé que decir a otras personas.
- 56 Frecuentemente me siento desilusionado en la escuela.
- 57 Generalmente las cosas no me importan.
- 58 No soy una persona confiable para que otros dependan de mí.

Pregunta	Igual que yo (A)	Distinto a mi (B)	Pregunta	Igual que yo (A)	Distinto a mi (B)
Ejemplo			30		
1			31		
2			32		
3			33		
4			34		
5			35		
6			36		
7			37		
8			38		
9			39		
10			40		
11			41		
12			42		
13			43		
14			44		
15			45		
16			46		
17			47		
18			48		
19			49		
20			50		
21			51		
22			52		
23			53		
24			54		
25			55		
26			56		
27			57		
28			58		

VARIANZAS DE ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Estadísticas de total de elemento				
Pregunta	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
items 1	150,40	374,114	,207	,757
items 2	151,00	360,286	,451	,747
items 3	150,93	380,210	,082	,763
items 4	151,47	374,838	,239	,756
items 5	150,80	381,029	,110	,761
items 6	151,33	374,238	,227	,757
items 7	150,87	357,695	,591	,744
items 8	150,60	379,829	,081	,763
items 9	151,13	388,838	-,050	,766
items 10	150,67	364,952	,416	,750
items 11	150,60	386,543	-,018	,767
items 12	150,33	382,952	,077	,761
items 13	151,27	381,924	,080	,762
items 14	151,00	353,857	,673	,741
items 15	151,40	386,400	-,003	,765
items 16	151,13	363,124	,458	,748
items 17	150,40	367,971	,319	,753
items 18	150,53	373,410	,270	,755
items 19	150,80	369,314	,282	,754
items 20	150,60	368,400	,279	,754
items 21	151,07	386,210	,010	,763

items 22	151,27	370,067	,310	,754
items 23	150,47	380,838	,099	,761
items 24	151,00	379,000	,116	,761
items 25	151,33	369,381	,261	,755
items 26	151,07	383,495	,030	,765
items 27	151,00	381,571	,076	,762
items 28	150,27	380,067	,153	,759
items 29	150,93	377,781	,176	,758
items 30	150,93	352,067	,553	,742
items 31	151,13	370,124	,276	,755
items 32	151,33	374,810	,256	,756
items 33	151,00	374,000	,204	,757
items 34	151,00	375,286	,250	,756
items 35	150,73	371,495	,251	,756
items 36	150,80	350,171	,608	,740
items 37	150,07	388,924	-,062	,762
items 38	151,40	379,829	,099	,762
items 39	150,87	368,267	,264	,755
items 40	150,67	377,667	,126	,761
items 41	150,80	377,029	,172	,759
items 42	151,07	354,924	,585	,743
items 43	150,80	396,314	-,175	,773
items 44	150,87	378,552	,138	,760
items 45	151,13	392,124	-,112	,769
items 46	150,33	348,238	,668	,738
items 47	150,47	365,267	,354	,751
items 48	150,07	367,638	,339	,752
items 49	151,20	393,029	-,123	,771
items 50	150,40	384,971	,025	,764

Estadísticas de total de elemento				
Pregunta	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEMS 1	84,47	57,124	,358	,768
ITEMS 2	84,47	59,838	,004	,779
ITEMS 3	84,33	61,667	-,223	,787
ITEMS 4	84,33	58,524	,169	,774
ITEMS 5	84,53	58,695	,159	,774
ITEMS 6	84,60	58,686	,175	,774
ITEMS 7	84,40	58,686	,148	,775
ITEMS 8	84,13	58,552	,194	,773
ITEMS 9	84,33	61,238	-,171	,785
ITEMS 10	84,47	59,981	-,015	,780
ITEMS 11	84,60	60,257	-,048	,780
ITEMS 12	84,20	56,314	,488	,764
ITEMS 13	84,33	61,095	-,153	,784
ITEMS 14	84,47	55,838	,532	,762
ITEMS 15	84,60	58,543	,196	,773
ITEMS 16	84,47	55,267	,610	,760
ITEMS 17	84,33	53,952	,778	,754
ITEMS 18	84,47	61,838	-,247	,787
ITEMS 19	84,20	55,886	,548	,762
ITEMS 20	84,53	56,695	,434	,766
ITEMS 21	84,40	60,257	-,050	,781
ITEMS 22	84,40	60,686	-,103	,783
ITEMS 23	84,13	56,410	,510	,764
ITEMS 24	84,27	55,495	,579	,761
ITEMS 25	84,13	57,838	,298	,770
ITEMS 26	84,47	55,695	,551	,762
ITEMS 27	84,33	55,952	,505	,763
ITEMS 28	84,40	56,543	,427	,766
ITEMS 29	84,33	60,810	-,118	,783

ITEMS 30	84,60	61,400	-,207	,785
ITEMS 31	84,40	57,400	,314	,769
ITEMS 32	84,60	57,829	,300	,770
ITEMS 33	84,33	61,667	-,223	,787
ITEMS 34	84,33	58,524	,169	,774
ITEMS 35	84,40	57,400	,314	,769
ITEMS 36	84,47	58,267	,207	,773
ITEMS 37	84,33	61,095	-,153	,784
ITEMS 38	84,60	58,686	,175	,774
ITEMS 39	84,40	58,686	,148	,775
ITEMS 40	84,13	58,552	,194	,773
ITEMS 41	84,33	60,952	-,136	,784
ITEMS 42	84,53	60,267	-,050	,781
ITEMS 43	84,20	56,314	,488	,764
ITEMS 44	84,33	61,095	-,153	,784
ITEMS 45	84,47	55,838	,532	,762
ITEMS 46	84,60	58,543	,196	,773
ITEMS 47	84,53	54,410	,761	,755
ITEMS 48	84,40	58,257	,203	,773
ITEMS 49	84,40	58,971	,112	,776
ITEMS 50	84,53	58,695	,159	,774
ITEMS 51	84,47	55,267	,610	,760
ITEMS 52	84,33	53,952	,778	,754
ITEMS 53	84,47	61,838	-,247	,787
ITEMS 54	84,00	57,143	,537	,766
ITEMS 55	84,27	58,638	,158	,775
ITEMS 56	84,27	56,067	,500	,763
ITEMS 57	84,40	60,686	-,103	,783
ITEMS 58	84,13	56,410	,510	,764

Anexo 06
REGISTRO AUXILIAR



Dirección de Educación Superior y Técnico Profesional

REGISTRO AUXILIAR

Especialidad EDUCACION INICIAL EIB
 Área - Sección Desarrollo Humano y aprendizaje II - "A"
 Período Académico 2017-I
 Semestre Académico III
 Créditos 3
 Horas Semanales 4
 Nombre del Profesor MENDOZA CANCAPA ANA ISKRA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	PRODUCTOS DE PROCESOS (25%)				AUTOEVALUACIÓN Y COEVALUACIÓN (15%)			PRODUCTO FINAL (35%)	PORTAFOLIO (25%)	PROMEDIO FINAL	OBSERVACIONES
		Producto 1	Producto 2	Producto 3	PROMEDIO	Producto 1	Producto 2	PROMEDIO				
1	CASCAMAYTA CONDORI, GLORIA	13	13	15	13	15	14	14	15	16	15	
2	CASCAMAYTA LLACMA, ROSSY MARY	13	15	14	14	14	14	14	16	15	15	
3	CHUCO MEZA, ROSENA	17	15	16	16	15	15	15	16	17	16	
4	CONDORI TINTAYA, BRAULIO	15	17	16	16	17	16	16	17	18	17	
5	CONDORI TINTAYA, MARIA SOLEDAD	14	14	14	14	14	15	14	16	14	15	
6	HUARCA SOTO, EDGAR MIGUEL	14	14	14	14	14	15	14	15	14	14	
7	MAMANI SOTO, MARCELINO	14	14	14	14	15	15	15	14	14	14	
8	MIRANO LIMA, MARITZA	14	15	15	14	14	14	14	14	15	14	
9	MOTTOCCANCHI CHOQUEMAMANI, VANESSA	15	15	16	15	14	16	15	16	16	16	
10	QUISPE QUISPE, DANIELA	14	14	14	14	15	15	15	14	14	14	
11	SULLCA SOTO, ROXANA	15	15	15	15	14	14	14	14	14	14	



PERÚ
Ministerio
de Educación



Dirección de Educación Superior y Técnico Profesional

REGISTRO AUXILIAR

Especialidad EDUCACION INICIAL EIB
Área - Sección Naturaleza, sociedad y currículo III - "A"
Período Académico 2017-I
Semestre Académico VII
Créditos 2
Horas Semanales 2
Nombre del Profesor MENDOZA CANCAPA ANA ISKRA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	PRODUCTOS DE PROCESOS (25%)				AUTOEVALUACIÓN Y COEVALUACIÓN (15%)			PRODUCTO FINAL (35%)	PORTAFOLIO (25%)	PROMEDIO FINAL	OBSERVACIONES
		Producto 1	Producto 2	Producto 3	PROMEDIO	Producto 1	Producto 2	PROMEDIO				
1	AQUINO MENDOZA, YANET	13	15	15	14	14	14	14	15	14	14	
2	BERNO LUNA, KARELIA	14	15	15	14	14	14	14	14	14	14	
3	CAMPOS CATUNTA, RUTH	14	14	14	14	14	14	14	15	15	15	
4	CATUNTA, CATUNTA, YANETT	14	14	15	14	14	14	14	16	16	15	
5	CCAHUANA QUISPE, VILMA	14	14	15	14	14	14	14	15	15	15	
6	CCPATINTA APARICIO, LILIBETH	14	14	15	14	14	15	14	15	15	15	
7	CHUCCO SUTTA, ANALI DINA	14	15	14	14	14	14	14	16	16	15	
8	GARCIA TICONA, DAVID	14	14	14	14	14	14	14	15	15	15	
9	HALIRE ALBARO, GLADYS ROXANA	14	14	13	13	14	14	14	16	15	15	
10	HUAMAN QUISPE, DINA	14	14	16	14	14	14	14	16	15	15	
11	HUAMAN QUISPE, LIZ	14	13	12	13	14	13	13	14	14	14	
12	HUAMAN ZAMATA, YOLINDA EVA	14	14	15	14	14	14	14	15	14	14	
13	HUILLCA VARGAS, PALLINO	14	14	15	14	14	14	14	15	14	14	
14	MAMANI GARFIAS, YENY MELISA	16	16	17	16	15	16	15	15	17	16	
15	MOTTOCCANCHE QUISPE, NIEVES	13	14	12	13	14	14	14	14	14	14	
16	QUISPE NINA, GORKI	13	12	13	12	13	13	13	14	14	13	
17	SALINAS MANOL, FRANCISCA	14	13	13	13	14	14	14	14	14	14	
18	SUTTA OBLITAS, PEDRO	11	11	12	11	14	14	14	10	14	12	



PERU
Ministerio
de Educación



Dirección de Educación Superior y Técnico Profesional

REGISTRO AUXILIAR

Especialidad EDUCACIÓN BÁSICA EB
 Área - Sección Naturaleza, sociedad y currículo IV - "A"
 Período Académico 2017 I
 Semestre Académico VIII
 Créditos 2
 Horas Semanales 2
 Nombre del Profesor MENDOZA GARCERA ANA ISKRA

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	PRODUCTOS DE PROCESO (25%)				AUTOEVALUACION Y COEVALUACION (15%)			PRODUCTO FINAL (25%)	PORTAFOLIO (25%)	PROMEDIO FINAL	OBSERVACIONES
		Producto 1	Producto 2	Producto 3	PROMEDIO	Producto 1	Producto 2	PROMEDIO				
1	APARICIO ASILLA, JUANANA DANI	12	12	12	12	13	13	13	13	12	13	
2	CAJALANA CHOQUE, ROSITA	12	12	12	12	13	13	13	13	13	13	
3	CAÑARI FERNANDEZ, GOYLLOR LUCERO	13	12	11	12	12	12	12	14	12	13	
4	COLLANA CONDORI, MARIA DEL CARMEN	13	13	11	12	14	13	13	14	15	14	
5	CHAVEZ MERMA, BALVINO	15	12	13	13	14	14	14	15	15	14	
6	CHICCORI HUAYLLANI, ROSMEL JOSMO	15	15	15	15	15	14	14	16	17	16	
7	CONDORI MADRACCA, YESSENIA	11	12	12	11	13	13	13	14	15	13	
8	CUADROS TITO, REBECA	12	11	12	11	13	14	13	14	13	13	
9	MMANI GARCAS, YOHANA YESSICA	11	12	12	11	13	14	13	15	15	14	



PERÚ
Ministerio de Educación



Dirección de Educación Superior y Técnico Profesional

REGISTRO AUXILIAR

Especialidad EDUCACION INICIAL EIB
Área - Sección Práctica Pre profesional I - "A"
Periodo Académico 2017-I
Semestre Académico 1
Creditos 1
Horas Semanales 2
Nombre del Profesor QUSPCE QUSPCE MIGUEL

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	PRODUCTOS DE PROCESOS (25%)				AUTOEVALUACIÓN Y COEVALUACIÓN (15%)			PRODUCTO FINAL (35%)	PORTAFOLIO (25%)	PROMEDIO FINAL	OBSERVACIONES
		Producto 1	Producto 2	Producto 3	PROMEDIO	Producto 1	Producto 2	PROMEDIO				
1	ANDIA HIGUERA, BLANCA MARIELA	13	13	0	8	7	6	6	0	0	3	
2	BAEZ CONDORI, CARMELA	14	13	13	13	14	14	14	16	14	14	
3	CALLARI HANCCO, ROXANA	14	13	13	13	13	14	13	16	15	15	
4	CCAHUANA CONDORI, LUCRECIA	15	15	15	15	14	15	14	16	16	15	
5	CCAHUANA LOPEZ, ELENA	13	14	14	13	13	13	13	16	15	15	
6	CCAPIRA DALENS, MICHELLE DANY	15	16	16	15	15	15	15	16	16	16	
7	CHARA HUALLPA, MARY LUZ	15	14	13	14	13	14	13	16	15	15	
8	CHOCQUE CACERES, LISBETH	13	15	14	14	13	14	13	16	15	15	
9	CONDORI OSCCOHUAMAN, SONILDA	15	15	15	15	14	15	14	16	16	15	
10	CRUZ SEJIC, GENOVEVA	15	15	15	15	15	16	15	16	16	16	
11	CUADROS CONDORI, YESICA	14	14	14	14	14	14	14	16	15	15	
12	FLÓRES DIAZ, EDY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13	FUENTES CONZA, LILI	15	16	15	15	15	15	15	16	15	15	
14	HERMOZA LLAVILLA, FERDINAND	13	14	14	13	13	13	13	16	10	13	
15	HUALLPA LIMA, RUSIA DULCIRA	14	13	14	13	13	14	13	16	15	15	
16	MAMANI CCAHUANA, YASMINA	15	15	15	15	13	15	14	16	15	15	
17	OBILITAS CARPIO, RONY EDISON	13	14	13	13	14	14	14	16	14	14	
18	PACSI HOLGADO, MIRIAM	15	13	15	14	15	15	15	16	15	15	
19	PAUCAR QUSPCE, RUTH RUSBANA	14	14	15	14	14	15	14	16	15	15	
20	PURIA GAMARRA, LORENZA	14	14	15	14	14	15	14	16	14	15	
21	QUSPCE MAMANI, FLOR DE MARIA	14	13	14	13	15	14	14	16	14	14	
22	RAMIREZ CARBAJAL, SHERMY MARGORIE	14	15	15	14	15	16	15	16	15	15	
23	SUCA LIMA, DANIEL	15	14	15	14	15	15	15	16	15	15	
24	TORRES SOTO, JANIE	14	14	14	14	14	14	14	16	16	15	
25	TTITO CORRALES, JAIN JAZER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
26	ZARATE HANCCO, MARCELINA	14	15	14	14	14	15	14	16	15	15	

REGISTRO AUXILIAR

Especialidad EDUCACION INICIAL EIB
Área - Sección Naturaleza, sociedad y currículo I - "A"
Periodo Académico 2017-I
Semestre Académico V
Créditos 2
Horas Semanales 2
Nombre del Profesor MENDOZA CANGAPA ANA ISKRA

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	PRODUCTOS DE PROCESO (25%)				AUTOEVALUACIÓN Y COEVALUACIÓN (15%)			PRODUCTO FINAL (35%)	PORTAFOLIO (25%)	PROMEDIO FINAL	OBSERVACIONES
		Producto 1	Producto 2	Producto 3	PROMEDIO	Producto 1	Producto 2	PROMEDIO				
1	BERNO LUNA, KARELIA	14	16	15	15	14	14	14	14	14	14	
2	CANSAYA PUCHO, CARMEN	15	14	15	14	14	14	14	14	16	15	
3	CHURAPA ARMINTA, MARILUZ	15	14	14	14	14	14	14	15	16	15	
4	DELGADO MANCHA, MIRIAN	15	15	16	15	14	14	14	14	14	14	
5	HUALLPA LIMA, FLORCITA	14	14	14	14	14	14	14	14	16	15	
6	HUAMANI CHILO, RUDI ESTHER	14	14	14	14	14	14	14	14	15	14	
7	PACHACUTEC BAEZ, MARILUZ	14	15	14	14	14	14	14	14	15	14	
8	PUMA MAMANI, SONIA LEOCADIA	14	14	14	14	14	14	14	15	16	15	
9	PUMA SOTO, NELY	14	14	14	14	14	15	14	14	17	15	
10	QUISPE CANSAYA, VILMA	14	15	14	14	14	14	14	14	16	15	

En estas nominas hay un total de 74 estudiantes más 9 estudiantes de 9no semestre el total de la población son 83



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DOCENTE/DIRECCIÓN DE FORMACIÓN INICIAL DOCENTE
 DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA Y SUPERIOR TECNOLÓGICA Y ARTÍSTICA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN- CUSCO
 I.S.E.P - POMACANCHI - O.S. 005 - 98 - ED. 11/02/98, R.D. 0058-2008-ED., 12/03/08, R.D. 0085-2013-ED. 11/03/13
 Mariscal Castilla S / N POMACANCHI www.iseppomacanchi.edu.pe geopoma16@gmail.com



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CONSTANCIA DE HABER REALIZADO TESIS DE INVESTIGACIÓN

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO "POMACANCHI", DISTRITO DE POMACANCHI, PROVINCIA DE ACOMAYO, REGIÓN CUSCO; QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Prof. ANA ISKRA, MENDOZA CANCAPA, Docente contratada del Instituto Superior de Educación Pública "Pomacanchi"; ha realizado la Tesis de investigación intitulada: "LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO DEL AUTOESTIMA DE LOS ESTUDIANTES"; con los estudiantes de la especialidad de Educación Inicial Intercultural Bilingüe de esta Institución, en el año académico 2017.

Se expide el presente, a solicitud escrita de la interesada, para los fines que viera por conveniente.

Pomacanchi, 28 de diciembre del 2017.



Valentina Mamani Apaza
 Prof. Valentina Mamani Apaza
 C.M. 1025198481
 DIRECTORA GENERAL

VMA/DG-ISEP-P-A
 c.c. arch. Isep-p.

CALLE SAN ROQUE S/N – POMACANCHI Cel. 984-238040
 "ISEP - POMACANCHI, CAMINO A LA EXCELENCIA, IMPULSANDO CALIDAD EDUCATIVA"



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DOCENTE

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

I. INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre el Liderazgo del docente, con el objeto de la mejora en sus problemas; por lo que pide responder con sinceridad.

1. Lea atentamente la pregunta.
2. Marque solo una respuesta.
3. Si(a) estudiante, las preguntas están dirigidas al liderazgo que percibe de sus docentes del ciclo que se encuentra cursando.
4. Contesté cada pregunta con sinceridad (la verdad).

II. Información general

Edad	19
Sexo	<input checked="" type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino

III. Cuestionario de preguntas

Por favor, señale una respuesta para cada ítem. Tenga en cuenta los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Pregunta	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Contagia entusiasmo al realizar una actividad en equipo?				X	
2. ¿Te alienta cuando estas desanimado(a)?	X				
3. ¿Da iniciativa para realizar acciones que permitan el logro de tus metas?		X			
4. ¿Influyente en tus relaciones con los demás?		X			
5. ¿No existe animo al realizar el dictado de clases?	X				
6. ¿Tienes capacidad asertiva para escuchar a los demás?			X		
7. ¿Atiende inquietudes y consultas de otros?		X			
8. ¿Consideras que tiene buena habilidad para comunicarse y dejarse escuchar por los estudiantes?		X			
9. ¿El conversar con él (docente), contribuye a tu bienestar?		X			
10. ¿Te sientes con libertad al comunicarte con el docente?		X			
11. ¿Sus actitudes y formas de obrar, generan un clima de confiabilidad hacia tu persona?		X			
12. ¿Te has sentido desanimado por alguna conversación o llamada de atención por parte del docente?			X		
13. ¿Tienes confianza en tu docente?			X		
14. ¿Las decisiones que toman dentro del salón son oportunas?			X		
15. ¿Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa?		X			
16. Estimula y dirige con habilidad el proceso de aprendizaje de los estudiantes	X				
17. El docente comparte sus conocimientos y te enseña cuando se lo pides		X			

18. El docente conoce la realidad social y económica en las que vivimos, y se compromete a su transformación.		X			
19. ¿El docente ayuda a construir entre los alumnos un ambiente de comunidad, creando relaciones de amistad, y servicio?		X			
20. ¿El docente nos ayuda construir entre los alumnos la fraternidad, confianza y dialogo?		X			
21. ¿El docente se preocupa por mis inquietudes y me ayuda a resolverlas?	X				
22. ¿El docente me motiva a seguir adelante y logras mis metas en el estudio y como persona?	X				
23. ¿Fomenta el compañerismo y unidad entre los alumnos?		X			
24. El docente es una persona madura, humana y afectiva		X			
25. El docente les motiva a seguir con sus estudios, porque sabe que la educación es un medio para hacerlos ascender a mejores condiciones de vida		X			
26. ¿Interviene en el acompañamiento humano entre los estudiantes?		X			
27. Respeta la autonomía (personalidad) de cada estudiante		X			
28. El docente trata de ser tu amigo/a		X			
29. Dialoga con nosotros de situaciones extra curriculares		X			
30. Nos orienta en cada duda o problema que tenemos		X			
31. El docente contribuye al desarrollo integral de los estudiantes		X			
32. ¿Te inspira confianza?	X				
33. Promueve de manera permanente la participación en el aula			X		
34. ¿El docente te ayuda a mejorar tu autoestima?	X				

35. Presta interés en la vida personal de los estudiantes	X				
36. Te ha ayudado a resolver problemas personales	X				
37. ¿El docente tiene personalidad (lo ves como a un líder)?	X				
38. Es una persona acogedora	X				
39. Anima a los estudiantes a reflexionar como puede para que mejor su desempeño		X			
40. Sabe respetar el punto de vista de los demás		X			
41. Afronta los conflictos en forma profesional		X			
42. Es capaz de modificar ciertas decisiones cuando las circunstancias lo ameritan		X			
43. Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás		X			
44. Conoce a sus alumnos			X		
45. Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes		X			
46. Suele darte elogios cuando realizas un buen trabajo			X		
47. Es coherente de lo que dice con lo que hace		X			
48. Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato			X		
49. ¿Te causa admiración tu docente?		X			
50. ¿Te ha dado oportunidad de demostrar tus capacidades frente a los demás?		X			

Encuestas - 16. / E / CU



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DOCENTE

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

I. INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre el Liderazgo del docente, con el objeto de la mejora en sus problemas; por lo que pide responder con sinceridad.

1. Lea atentamente la pregunta.
2. Marque solo una respuesta.
3. Si(a) estudiante: las preguntas están dirigidas al liderazgo que percibe de sus docentes del ciclo que se encuentra cursando.
4. Conteste cada pregunta con sinceridad (la verdad).

II. Información general

Edad	27
Sexo	Masculino Femenino

III. Cuestionario de preguntas

Por favor, señale una respuesta para cada ítem. Tenga en cuenta los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Vieques / -
Domingo / 8 - + por X Confirman

Pregunta	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Contagia entusiasmo al realizar una actividad en equipo?			X		
2. ¿Te alienta cuando estas desanimado(a)?		X			
3. ¿Da iniciativa para realizar acciones que permitan el logro de tus metas?		X			
4. ¿Influente en tus relaciones con los demás?	X				
5. ¿No existe animo al realizar el dictado de clases?		X			
6. ¿Tienes capacidad asertiva para escuchar a los demás?				X	
7. ¿Atiende inquietudes y consultas de otros?			X		
8. ¿Consideras que tiene buena habilidad para comunicarse y dejarse escuchar por los estudiantes?		X			
9. ¿El conversar con él (docente), contribuye a tu bienestar?			X		
10. ¿Te sientes con libertad al comunicarte con el docente?			X		
11. ¿Sus actitudes y formas de obrar, generan un clima de confiabilidad hacia tu persona?				X	
12. ¿Te has sentido desanimado por alguna conversación o llamada de atención por parte del docente?			X		
13. ¿Tienes confianza en tu docente?		X			
14. ¿Las decisiones que toman dentro del salón son oportunas?		X			
15. ¿Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa?			X		
16. Estimula y dirige con habilidad el proceso de aprendizaje de los estudiantes		X			
17. El docente comparte sus conocimientos y te enseña cuando se lo pides		X			

18. El docente conoce la realidad social y económica en las que vivimos, y se compromete a su transformación.			X		
19. ¿El docente ayuda a construir entre los alumnos un ambiente de comunidad, creando relaciones de amistad, y servicio?			X		
20. ¿El docente nos ayuda construir entre los alumnos la fraternidad, confianza y dialogo?					X
21. ¿El docente se preocupa por mis inquietudes y me ayuda a resolverlas?			X		
22. ¿El docente me motiva a seguir adelante y logras mis metas en el estudio y como persona?		X			
23. ¿Fomenta el compañerismo y unidad entre los alumnos?			X		
24. El docente es una persona madura, humana y afectiva				X	
25. El docente les motiva a seguir con sus estudios, porque sabe que la educación es un medio para hacerlos ascender a mejores condiciones de vida		X			
26. ¿Interviene en el acompañamiento humano entre los estudiantes?		X			
27. Respeta la autonomía (personalidad) de cada estudiante				X	
28. El docente trata de ser tu amigo/a		X			
29. Dialoga con nosotros de situaciones extra curriculares				X	
30. Nos orienta en cada duda o problema que tenemos		X			
31. El docente contribuye al desarrollo integral de los estudiantes				X	
32. ¿Te inspira confianza?		X			
33. Promueve de manera permanente la participación en el aula		X			
34. ¿El docente te ayuda a mejorar tu autoestima?			X		

35. Presta interés en la vida personal de los estudiantes			X		
36. Te ha ayudado a resolver problemas personales		X			
37. ¿El docente tiene personalidad (lo ves como a un líder)?				X	
38. Es una persona acogedora	X				
39. Anima a los estudiantes a reflexionar como puede para que mejor su desempeño	X				
40. Sabe respetar el punto de vista de los demás				X	
41. Afronta los conflictos en forma profesional			X		
42. Es capaz de modificar ciertas decisiones cuando las circunstancias lo ameritan		X			
43. Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás			X		
44. Conoce a sus alumnos		X			
45. Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes		X			
46. Suele darte elogios cuando realizas un buen trabajo			X		
47. Es coherente de lo que dice con lo que hace		X			
48. Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato	X				
49. ¿Te causa admiración tu docente?	X				
50. ¿Te ha dado oportunidad de demostrar tus capacidades frente a los demás?			X		



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DOCENTE

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

I. INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre el Liderazgo del docente, con el objeto de la mejora en sus problemas; por lo que pide responder con sinceridad.

1. Lea atentamente la pregunta.
2. Marque solo una respuesta.
3. Sr.(a) estudiante, las preguntas están dirigidas al liderazgo que percibe de sus docentes del ciclo que se encuentra cursando.
4. Conteste cada pregunta con sinceridad (la verdad).

II. Información general

Edad	23
Sexo	Masculi <input type="checkbox"/> Femeni <input checked="" type="checkbox"/>

III. Cuestionario de preguntas

Por favor, señale una respuesta para cada ítem. Tenga en cuenta los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Pregunta	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Contagia entusiasmo al realizar una actividad en equipo?			X		
2. ¿Te alienta cuando estas desanimado(a)?			X		
3. ¿Da iniciativa para realizar acciones que permitan el logro de tus metas?			X		
4. ¿Influyente en tus relaciones con los demás?	X				
5. ¿No existe animo al realizar el dictado de clases?			X		
6. ¿Tienes capacidad asertiva para escuchar a los demás?				X	
7. ¿Atiende inquietudes y consultas de otros?					X
8. ¿Consideras que tiene buena habilidad para comunicarse y dejarse escuchar por los estudiantes?				X	
9. ¿El conversar con él (docente), contribuye a tu bienestar?			X		
10. ¿Te sientes con libertad al comunicarte con el docente?	X				
11. ¿Sus actitudes y formas de obrar, generan un clima de confiabilidad hacia tu persona?			X		
12. ¿Te has sentido desanimado por alguna conversación o llamada de atención por parte del docente?				X	
13. ¿Tienes confianza en tu docente?			X		
14. ¿Las decisiones que toman dentro del salón son oportunas?			X		
15. ¿Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa?			X		
16. Estimula y dirige con habilidad el proceso de aprendizaje de los estudiantes			X		
17. El docente comparte sus conocimientos y te enseña cuando se lo pides				X	

18. El docente conoce la realidad social y económica en las que vivimos, y se compromete a su transformación.	X				
19. ¿El docente ayuda a construir entre los alumnos un ambiente de comunidad, creando relaciones de amistad, y servicio?	X				
20. ¿El docente nos ayuda construir entre los alumnos la fraternidad, confianza y dialogo?	X				
21. ¿El docente se preocupa por mis inquietudes y me ayuda a resolverlas?	X				
22. ¿El docente me motiva a seguir adelante y logras mis metas en el estudio y como persona?			X		
23. ¿Fomenta el compañerismo y unidad entre los alumnos?	X				
24. El docente es una persona madura, humana y afectiva			X		
25. El docente les motiva a seguir con sus estudios, porque sabe que la educación es un medio para hacerlos ascender a mejores condiciones de vida			X		
26. ¿Interviene en el acompañamiento humano entre los estudiantes?			X		
27. Respeto la autonomía (personalidad) de cada estudiante	X				
28. El docente trata de ser tu amigo/a	X				
29. Dialoga con nosotros de situaciones extra curriculares			X		
30. Nos orienta en cada duda o problema que tenemos				X	
31. El docente contribuye al desarrollo integral de los estudiantes				X	
32. ¿Te inspira confianza?	X				
33. Promueve de manera permanente la participación en el aula				X	
34. ¿El docente te ayuda a mejorar tu autoestima?		X			

35. Presta interés en la vida personal de los estudiantes		X			
36. Te ha ayudado a resolver problemas personales		X			
37. ¿El docente tiene personalidad (lo ves como a un líder)?		X			
38. Es una persona acogedora		X			
39. Anima a los estudiantes a reflexionar como puede para que mejor su desempeño			X		
40. Sabe respetar el punto de vista de los demás			X		
41. Afronta los conflictos en forma profesional			X		
42. Es capaz de modificar ciertas decisiones cuando las circunstancias lo ameritan			X		
43. Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás		X			
44. Conoce a sus alumnos		X			
45. Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes		X			
46. Suele darte elogios cuando realizas un buen trabajo			X		
47. Es coherente de lo que dice con lo que hace	X				
48. Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato	X				
49. ¿Te causa admiración tu docente?	X				
50. ¿Te ha dado oportunidad de demostrar tus capacidades frente a los demás?		X			



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DOCENTE

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

I. INSTRUCCIONES:

Estimado estudiante, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante sobre el Liderazgo del docente, con el objeto de la mejora en sus problemas; por lo que pido responder con sinceridad.

1. Lea atentamente la pregunta.
2. Marque solo una respuesta.
3. Sr.(a) estudiante: las preguntas están dirigidas al liderazgo que percibe de sus docentes del ciclo que se encuentra cursando.
4. Conteste cada pregunta con sinceridad (la verdad).

II. Información general

Edad	
Sexo	Masculi <input type="checkbox"/> Femeni <input checked="" type="checkbox"/>

III. Cuestionario de preguntas

Por favor, señale una respuesta para cada ítem. Tenga en cuenta los siguientes valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Pregunta	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Contagia entusiasmo al realizar una actividad en equipo?			X		
2. ¿Te alienta cuando estas desanimado(a)?			X		
3. ¿Da iniciativa para realizar acciones que permitan el logro de tus metas?			X		
4. ¿Influyente en tus relaciones con los demás?		X			
5. ¿No existe animo al realizar el dictado de clases?			X		
6. ¿Tienes capacidad asertiva para escuchar a los demás?			X		
7. ¿Atiende inquietudes y consultas de otros?	X				
8. ¿Consideras que tiene buena habilidad para comunicarse y dejarse escuchar por los estudiantes?		X			
9. ¿El conversar con él (docente), contribuye a tu bienestar?		X			
10. ¿Te sientes con libertad al comunicarte con el docente?		X			
11. ¿Sus actitudes y formas de obrar, generan un clima de confiabilidad hacia tu persona?		X			
12. ¿Te has sentido desanimado por alguna conversación o llamada de atención por parte del docente?			X		
13. ¿Tienes confianza en tu docente?		X			
14. ¿Las decisiones que toman dentro del salón son oportunas?			X		
15. ¿Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa?		X			
16. Estimula y dirige con habilidad el proceso de aprendizaje de los estudiantes			X		
17. El docente comparte sus conocimientos y te enseña cuando se lo pides			X		

18. El docente conoce la realidad social y económica en las que vivimos, y se compromete a su transformación.	X				
19. ¿El docente ayuda a construir entre los alumnos un ambiente de comunidad, creando relaciones de amistad, y servicio?	X				
20. ¿El docente nos ayuda construir entre los alumnos la fraternidad, confianza y dialogo?		X			
21. ¿El docente se preocupa por mis inquietudes y me ayuda a resolverlas?			X		
22. ¿El docente me motiva a seguir adelante y logras mis metas en el estudio y como persona?		X			
23. ¿Fomenta el compañerismo y unidad entre los alumnos?		X			
24. El docente es una persona madura, humana y afectiva			X		
25. El docente les motiva a seguir con sus estudios, porque sabe que la educación es un medio para hacerlos ascender a mejores condiciones de vida			X		
26. ¿Interviene en el acompañamiento humano entre los estudiantes?			X		
27. Respeta la autonomía (personalidad) de cada estudiante				X	
28. El docente trata de ser tu amigo/a		X			
29. Dialoga con nosotros de situaciones extra curriculares			X		
30. Nos orienta en cada duda o problema que tenemos		X			
31. El docente contribuye al desarrollo integral de los estudiantes		X			
32. ¿Te inspira confianza?		X			
33. Promueve de manera permanente la participación en el aula			X		
34. ¿El docente te ayuda a mejorar tu autoestima?			X		

35. Presta interés en la vida personal de los estudiantes		X			
36. Te ha ayudado a resolver problemas personales	X				
37. ¿El docente tiene personalidad (lo ves como a un líder)?				X	
38. Es una persona acogedora	X				
39. Anima a los estudiantes a reflexionar como puede para que mejor su desempeño			X		
40. Sabe respetar el punto de vista de los demás		X			
41. Afronta los conflictos en forma profesional		X			
42. Es capaz de modificar ciertas decisiones cuando las circunstancias lo ameritan			X		
43. Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás		X			
44. Conoce a sus alumnos					
45. Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los estudiantes			X		
46. Suele darte elogios cuando realizas un buen trabajo		X			
47. Es coherente de lo que dice con lo que hace			X		
48. Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato				X	
49. ¿Te causa admiración tu docente?				X	
50. ¿Te ha dado oportunidad de demostrar tus capacidades frente a los demás?			X		



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO DEL AUTOESTIMA

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

Zona:.....

Nombre de la institución:

Edad:..... Genero: *Masculino*

INTRUCCIONES:

Aquí hay una serie de declaraciones, por favor responde a cada declaración del modo siguiente: Si la declaración describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "igual que yo" (COLUMNA A) en la hoja de respuestas. Si la declaración no describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "distinto a mí" (COLUMNA B)

En la hoja de respuestas,

No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer que es lo que habitualmente sientes o piensas.

Ejemplo:

Me gustaría comer helados todos los días.

Si te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "igual que yo" frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

Si no te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "distinto a mí", frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

Nº DECLARACIONES

1. Paso mucho tiempo soñando despierto.
- 2 Estoy seguro de mi mismo.
- 3 Deseo frecuentemente ser otra persona.
- 4 Soy simpático.
- 5 Mis padres y yo nos divertimos mucho juntos.
- 6 Nunca me preocupo por nada
- 7 Me abochorno (“me da roche”) frente al salón para hablar.
- 8 Desearía ser más joven.
- 9 Hay muchas cosas acerca de mi mismo que me gustaría cambiar si pudiera.
- 10 Puedo tomar decisiones fácilmente.
- 11 Mis amigos gozan cuando están conmigo.
- 12 Me incomodo en casa fácilmente.
- 13 Siempre hago lo correcto.
- 14 Me siento orgulloso de mi trabajo (en la escuela).
- 15 Tengo siempre que tener a alguien que me diga lo que tengo que hacer.
- 16 Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cosas nuevas.
- 17 Frecuentemente me arrepiento de las cosas que hago.
- 18 Soy popular entre mis compañeros de mi misma edad.
- 19 Usualmente mis padres consideran mis sentimientos.
- 20 Nunca estoy triste
- 21 Estoy haciendo el mejor trabajo que puedo.
- 22 Me doy por vencido fácilmente.
- 23 Usualmente puedo cuidarme a mi mismo.
- 24 Me siento suficientemente feliz.
- 25 Preferiría jugar con niños menores que yo.
- 26 Mis padres esperaban demasiado de mí.
- 27 Me gustan todas las personas que conozco.
- 28 Me gusta que el profesor me pregunte en clase.
- 29 Me entiendo a mi mismo.
- 30 Me cuesta comportarme como en realidad soy.
- 31 Las cosas en mi vida están muy complicadas.
- 32 Los demás (niños) casi siempre siguen mis ideas.
- 33 Nadie me presta mucha atención en casa.

- 34 Nunca me regañan.
- 35 No estoy progresando en la escuela como me gustaría.
- 36 Puedo tomar decisiones y cumplirlas.
- 37 Realmente no me gusta ser un muchacho(muchacha)
- 38 Tengo una mala opinión de mi mismo.
- 39 No me gusta estar con otra gente.
- 40 Muchas veces me gustaría irme de casa.
- 41 Nunca soy tímido.
- 42 Frecuentemente me incomoda la escuela.
- 43 Frecuentemente me avergüenzo de mi mismo.
- 44 No soy tan bien parecido como otra gente.
- 45 Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.
- 46 A los demás "les da por andar "conmigo.
- 47 Mis padres me entienden.
- 48 Siempre digo la verdad.
- 49 Mi profesor me hace sentir que no soy gran cosa.
- 50 A mí no me importa lo que me pasa.
- 51 Soy un fracaso.
- 52 Me incomodo fácilmente cuando me regañan.
- 53 Las otras personas son más agradables que yo.
- 54 Usualmente siento que mis padres esperan más de mí.
- 55 Siempre sé que decir a otras personas.
- 56 Frecuentemente me siento desilusionado en la escuela.
- 57 Generalmente las cosas no me importan.
- 58 No soy una persona confiable para que otros dependan de mí.

Pregunta	Igual que yo (A)	Distinto a mi (B)	Pregunta	Igual que yo (A)	<i>distinto a</i> Igual que yo (A) (B)
Ejemplo		NO X	30		X
1		X	31		X
2	X		32	X	
3	X		33		X
4	X	NO X	34		X
5		X	35		X
6		X	36	X	
7		X	37		X
8		X	38	X	
9	X		39	X	
10		X	40	X	
11	X		41	X	
12	X		42		X
13		X	43	X	
14		X	44	X	
15		X	45	X	
16		X	46		X
17	X		47	.	X
18		X	48		X
19		X	49	X	
20		X	50	X	
21	X		51		X
22		X	52	X	
23		X	53		X
24	X		54		X
25	X		55		X
26		X	56		X
27		X	57		X
28	X		58	X	



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO DEL AUTOESTIMA

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

Zona:.....

Nombre de la institución:

Edad:..... Género: *Masculino*

INTRUCCIONES:

Aquí hay una serie de declaraciones, por favor responde a cada declaración del modo siguiente: Si la declaración describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "igual que yo" (COLUMNA A) en la hoja de respuestas. Si la declaración no describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "distinto a mí" (COLUMNA B)

En la hoja de respuestas.

No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer que es lo que habitualmente sientes o piensas.

Ejemplo:

Me gustaría comer helados todos los días.

Si te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "igual que yo" frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

Si no te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "distinto a mí", frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

Nº DECLARACIONES

1. Paso mucho tiempo soñando despierto.
- 2 Estoy seguro de mi mismo.
- 3 Deseo frecuentemente ser otra persona.
- 4 Soy simpático.
- 5 Mis padres y yo nos divertimos mucho juntos.
- 6 Nunca me preocupo por nada
- 7 Me abochorno ("me da roche") frente al salón para hablar.
- 8 Desearía ser más joven.
- 9 Hay muchas cosas acerca de mi mismo que me gustaría cambiar si pudiera.
- 10 Puedo tomar decisiones fácilmente.
- 11 Mis amigos gozan cuando están conmigo.
- 12 Me incomodo en casa fácilmente.
- 13 Siempre hago lo correcto.
- 14 Me siento orgulloso de mi trabajo (en la escuela).
- 15 Tengo siempre que tener a alguien que me diga lo que tengo que hacer.
- 16 Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cosas nuevas.
- 17 Frecuentemente me arrepiento de las cosas que hago.
- 18 Soy popular entre mis compañeros de mi misma edad.
- 19 Usualmente mis padres consideran mis sentimientos.
- 20 Nunca estoy triste
- 21 Estoy haciendo el mejor trabajo que puedo.
- 22 Me doy por vencido fácilmente.
- 23 Usualmente puedo cuidarme a mi mismo.
- 24 Me siento suficientemente feliz.
- 25 Preferiría jugar con niños menores que yo.
- 26 Mis padres esperaban demasiado de mí.
- 27 Me gustan todas las personas que conozco.
- 28 Me gusta que el profesor me pregunte en clase.
- 29 Me entiendo a mi mismo.
- 30 Me cuesta comportarme como en realidad soy.
- 31 Las cosas en mi vida están muy complicadas.
- 32 Los demás (niños) casi siempre siguen mis ideas.
- 33 Nadie me presta mucha atención en casa.

- 34 Nunca me regañan.
- 35 No estoy progresando en la escuela como me gustaría.
- 36 Puedo tomar decisiones y cumplirlas.
- 37 Realmente no me gusta ser un muchacho(muchacha)
- 38 Tengo una mala opinión de mi mismo.
- 39 No me gusta estar con otra gente.
- 40 Muchas veces me gustaría irme de casa.
- 41 Nunca soy tímido.
- 42 Frecuentemente me incomoda la escuela.
- 43 Frecuentemente me avergüenzo de mi mismo.
- 44 No soy tan bien parecido como otra gente.
- 45 Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.
- 46 A los demás “les da por andar “conmigo.
- 47 Mis padres me entienden.
- 48 Siempre digo la verdad.
- 49 Mi profesor me hace sentir que no soy gran cosa.
- 50 A mí no me importa lo que me pasa.
- 51 Soy un fracaso.
- 52 Me incomodo fácilmente cuando me regañan.
- 53 Las otras personas son más agradables que yo.
- 54 Usualmente siento que mis padres esperan más de mí.
- 55 Siempre sé que decir a otras personas.
- 56 Frecuentemente me siento desilusionado en la escuela.
- 57 Generalmente las cosas no me importan.
- 58 No soy una persona confiable para que otros dependan de mí.

Pregunta	Igual que yo (A)	Distinto a mi (B)	Pregunta	Igual que yo (A)	Distinto a mi (B)
Ejemplo			30	X	
1	X		31		X
2		X	32	X	
3	X		33		X
4	X		34	X	
5	X		35	X	
6		X	36	X	
7	X		37	X	
8	X		38	X	
9	X		39		X
10	X		40	X	
11	X		41	X	
12	X		42		X
13	X		43	X	
14		X	44	X	
15	X		45	X	
16	X		46	X	
17	X		47		X
18		X	48	X	
19		X	49		X
20	X		50	X	
21	X		51		X
22	X		52	X	
23		X	53		X
24		X	54	X	
25		X	55	X	
26	X		56		X
27	X		57		X
28		X	58		X



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MÉRDIR EL DESARROLLO DEL AUTOESTIMA

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

Zona:.....

Nombre de la institución:

Edad:..... Genero..... femenino

INTRUCCIONES:

Aquí hay una serie de declaraciones, por favor responde a cada declaración del modo siguiente: Si la declaración describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "igual que yo" (COLUMNA A) en la hoja de respuestas. Si la declaración no describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "distinto a mí" (COLUMNA B)

En la hoja de respuestas,

No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer que es lo que habitualmente sientes o piensas.

Ejemplo:

Mé gustaría comer helados todos los días.

Si te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "igual que yo" frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

Si no te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "distinto a mí", frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

Nº DECLARACIONES

1. Paso mucho tiempo soñando despierto.
2. Estoy seguro de mí mismo.
3. Deseo frecuentemente ser otra persona.
4. Soy simpático.
5. Mis padres y yo nos divertimos mucho juntos.
6. Nunca me preocupo por nada.
7. Me abochorno ("me da roche") frente al salón para hablar.
8. Desearía ser más joven.
9. Hay muchas cosas acerca de mí mismo que me gustaría cambiar si pudiera.
10. Puedo tomar decisiones fácilmente.
11. Mis amigos gozan cuando están conmigo.
12. Me incomodo en casa fácilmente.
13. Siempre hago lo correcto.
14. Me siento orgulloso de mi trabajo (en la escuela).
15. Tengo siempre que tener a alguien que me diga lo que tengo que hacer.
16. Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cosas nuevas.
17. Frecuentemente me arrepiento de las cosas que hago.
18. Soy popular entre mis compañeros de mi misma edad.
19. Usualmente mis padres consideran mis sentimientos.
20. Nunca estoy triste.
21. Estoy haciendo el mejor trabajo que puedo.
22. Me doy por vencido fácilmente.
23. Usualmente puedo cuidarme a mí mismo.
24. Me siento suficientemente feliz.
25. Preferiría jugar con niños menores que yo.
26. Mis padres esperaban demasiado de mí.
27. Me gustan todas las personas que conozco.
28. Me gusta que el profesor me pregunte en clase.
29. Me entiendo a mí mismo.
30. Me cuesta comportarme como en realidad soy.
31. Las cosas en mi vida están muy complicadas.
32. Los demás (niños) casi siempre siguen mis ideas.
33. Nadie me presta mucha atención en casa.

- 34 Nunca me regañan.
- 35 No estoy progresando en la escuela como me gustaría.
- 36 Puedo tomar decisiones y cumplirlas.
- 37 Realmente no me gusta ser un muchacho(muchacha)
- 38 Tengo una mala opinión de mi mismo.
- 39 No me gusta estar con otra gente.
- 40 Muchas veces me gustaría irme de casa.
- 41 Nunca soy tímido.
- 42 Frecuentemente me incomoda la escuela.
- 43 Frecuentemente me avergüenzo de mi mismo.
- 44 No soy tan bien parecido como otra gente.
- 45 Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.
- 46 A los demás "les da por andar "conmigo.
- 47 Mis padres me entienden.
- 48 Siempre digo la verdad.
- 49 Mi profesor me hace sentir que no soy gran cosa.
- 50 A mí no me importa lo que me pasa.
- 51 Soy un fracaso.
- 52 Me incomodo fácilmente cuando me regañan.
- 53 Las otras personas son más agradables que yo.
- 54 Usualmente siento que mis padres esperan más de mí.
- 55 Siempre sé que decir a otras personas.
- 56 Frecuentemente me siento desilusionado en la escuela.
- 57 Generalmente las cosas no me importan.
- 58 No soy una persona confiable para que otros dependan de mí.

Pregunta	Igual que yo (A)	Distinto a mi (B)	Pregunta	Igual que yo (A)	Distinto Igual que yo (A) αm_i
Ejemplo			30	X	
1		X	31		XX
2	XX		32		XX
3	XX		33	XX	
4	XX		34	X	
5		XX	35		X
6		X	36	X	
7	XX		37		X
8	X		38	X	
9	XX		39	XX	
10		X	40	XX	
11		X	41	X	
12	X		42		X
13		X	43	X	
14	X		44		X
15		X	45	X	
16	XX		46		XX
17	XX		47	.	XX
18	X		48		XX
19		XX	49		XX
20		XX	50	XX	XX
21		XX	51	XX	XX
22	XX		52	XX	
23	XX		53	X	
24	X		54		X
25		X	55	X	
26	XX		56	X	
27			57	X	
28	X		58		X



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESARROLLO DEL AUTOESTIMA

El presente cuestionario, realizado en la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tiene como finalidad evaluar el grado de relación que existe entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima. Razón por la cual solicitamos su apoyo para contestar el presente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

Zona: ... 1

Nombre de la institución: ... ISEP - Pamacanchi

Edad: ... 22

Genero: ... Femenino

INTRUCCIONES:

Aquí hay una serie de declaraciones, por favor responde a cada declaración del modo siguiente: Si la declaración describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "igual que yo" (COLUMNA A) en la hoja de respuestas. Si la declaración no describe cómo te sientes usualmente, pon una "X" en el paréntesis correspondiente en la columna debajo de la frase "distinto a mí" (COLUMNA B)

En la hoja de respuestas.

No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas. Lo que interesa es solamente conocer que es lo que habitualmente sientes o piensas.

Ejemplo:

Mé gustaría comer helados todos los días.

Si te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "igual que yo" frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas.

Si no te gustaría comer helados todos los días, pon una "X" en el paréntesis debajo de la frase "distinto a mí", frente a la palabra "ejemplo", en la hoja de respuestas

Nº DECLARACIONES

1. Paso mucho tiempo soñando despierto.
- 2 Estoy seguro de mi mismo.
- 3 Deseo frecuentemente ser otra persona.
- 4 Soy simpático.
- 5 Mis padres y yo nos divertimos mucho juntos.
- 6 Nunca me preocupo por nada
- 7 Me abochorno (“me da roche”) frente al salón para hablar.
- 8 Desearía ser más joven.
- 9 Hay muchas cosas acerca de mi mismo que me gustaría cambiar si pudiera.
- 10 Puedo tomar decisiones fácilmente.
- 11 Mis amigos gozan cuando están conmigo.
- 12 Me incomodo en casa fácilmente.
- 13 Siempre hago lo correcto.
- 14 Me siento orgulloso de mi trabajo (en la escuela).
- 15 Tengo siempre que tener a alguien que me diga lo que tengo que hacer.
- 16 Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cosas nuevas.
- 17 Frecuentemente me arrepiento de las cosas que hago.
- 18 Soy popular entre mis compañeros de mi misma edad.
- 19 Usualmente mis padres consideran mis sentimientos.
- 20 Nunca estoy triste
- 21 Estoy haciendo el mejor trabajo que puedo.
- 22 Me doy por vencido fácilmente.
- 23 Usualmente puedo cuidarme a mi mismo.
- 24 Me siento suficientemente feliz.
- 25 Preferiría jugar con niños menores que yo.
- 26 Mis padres esperaban demasiado de mí.
- 27 Me gustan todas las personas que conozco.
- 28 Me gusta que el profesor me pregunte en clase.
- 29 Me entiendo a mi mismo.
- 30 Me cuesta comportarme como en realidad soy.
- 31 Las cosas en mi vida están muy complicadas.
- 32 Los demás (niños) casi siempre siguen mis ideas.
- 33 Nadie me presta mucha atención en casa.

- 34 Nunca me regañan.
- 35 No estoy progresando en la escuela como me gustaría.
- 36 Puedo tomar decisiones y cumplirlas.
- 37 Realmente no me gusta ser un muchacho(muchacha)
- 38 Tengo una mala opinión de mi mismo.
- 39 No me gusta estar con otra gente.
- 40 Muchas veces me gustaría irme de casa.
- 41 Nunca soy tímido.
- 42 Frecuentemente me incomoda la escuela.
- 43 Frecuentemente me avergüenzo de mi mismo.
- 44 No soy tan bien parecido como otra gente.
- 45 Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.
- 46 A los demás “les da por andar “conmigo.
- 47 Mis padres me entienden.
- 48 Siempre digo la verdad.
- 49 Mi profesor me hace sentir que no soy gran cosa.
- 50 A mí no me importa lo que me pasa.
- 51 Soy un fracaso.
- 52 Me incomodo fácilmente cuando me regañan.
- 53 Las otras personas son más agradables que yo.
- 54 Usualmente siento que mis padres esperan más de mí.
- 55 Siempre sé que decir a otras personas.
- 56 Frecuentemente me siento desilusionado en la escuela.
- 57 Generalmente las cosas no me importan.
- 58 No soy una persona confiable para que otros dependan de mí.

Pregunta	Igual que yo (A)	Distinto a mi (B)	Pregunta	Igual que yo (A)	Igual que yo (A)
Ejemplo		X	30		X
1	X		31	X	
2	X		32		X
3		X	33	X	
4		X	34		X
5		X	35	X	
6		X	36		X
7		X	37		X
8		X	38		X
9	X		39	X	
10		X	40	X	
11		X	41	X	
12	X		42		X
13		X	43		X
14		X	44		X
15		X	45		X
16		X	46		X
17		X	47		X
18		X	48	X	
19		X	49	X	
20		X	50	X	
21	X		51		X
22		X	52	X	
23	X		53		X
24		X	54	X	
25		X	55		X
26		X	56	X	
27		X	57	X	
28	X		58		X