

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**liderazgo docente y su relación con el desarrollo
de la autoestima de los alumnos de la facultad de
educación de la UNJFSC – huacho,**

PRESENTADO POR:

Gretsel Limny Bazo Bazan

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

ASESOR:

Melchor Epifanio Escudero Escudero

HUACHO - 2019

**liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los
alumnos de la facultad de educación de la UNJFSC – huacho,**

Gretsel Limny Bazo Bazan



TESIS DE MAESTRÍA

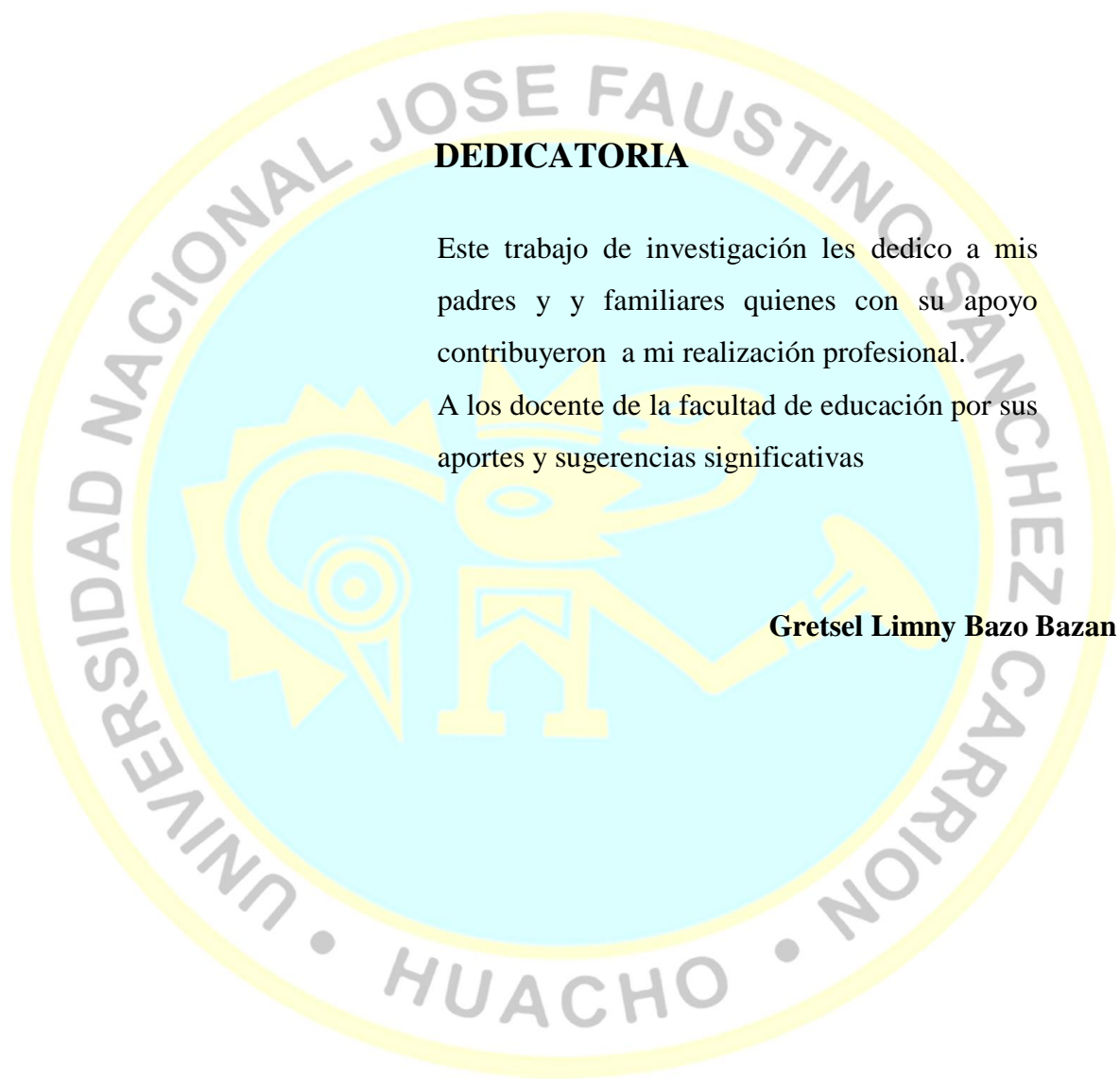
ASESOR: Melchor Epifanio Escudero Escudero

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

HUACHO

2019



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación les dedico a mis padres y y familiares quienes con su apoyo contribuyeron a mi realización profesional.

A los docente de la facultad de educación por sus aportes y sugerencias significativas

Gretsel Limny Bazo Bazan

AGRADECIMIENTO

A los miembros del jurado honorable evaluador de la tesis por su orientación en el campo de la investigación.

A mi familia por su apoyo incondicional



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	13
2.2 Bases teóricas	20
2.3 Bases filosóficas	51
2.4 Definición de términos básicos	53
2.5 Hipótesis de investigación	53
2.5.1 Hipótesis general	54
2.5.2 Hipótesis específicas	54
2.6 Operacionalización de las variables	54

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	56
3.2 Población y muestra	56
3.2.1 Población	56

3.2.2	Muestra	57
3.3	Técnicas de recolección de datos	57
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	57
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de resultados	58
4.2	Contrastación de hipótesis	69
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1	Discusión de resultados	77
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	78
6.2	Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS		80
7.1	Fuentes documentales	80
7.2	Fuentes bibliográficas	80
7.3	Fuentes hemerográficas	81
7.4	Fuentes electrónicas	83
ANEXOS		84

RESUMEN

La presente tesis de grado es un tema muy relevante que aportara a la pedagogía con el resultado obtenido, liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación de la UNJFSC – huacho, es una investigación con un enfoque descriptivo correlacional, crítico propositivo que busca permanentemente la relación entre variable dependiente e independiente. El marco teórico del trabajo investigativo es una compilación bibliográfica y consultas de documentos de internet, de varios autores enfocados a desarrollar conceptualmente el tema liderazgo docente, así como también la autoestima. Para la presente investigación se ha planteado la hipótesis: Los liderazgos docentes inciden en la autoestima para comprobar esta hipótesis se aplicó encuestas a docentes y estudiantes, y utilizando el método del Chi Cuadrado se comprobó la hipótesis planteada.

Palabras clave: Liderazgo docente, autoestima y aprendizaje

ABSTRACT

This thesis is a very relevant topic that will contribute to pedagogy with the result obtained, teacher leadership and its relationship with the development of self-esteem of students of the faculty of education of the UNJFSC - huacho, it is an investigation with a descriptive correlational approach, a critical critic that permanently seeks the relationship between dependent and independent variable. The theoretical framework of the research work is a bibliographic compilation and consultation of internet documents, of several authors focused on conceptually developing the topic of teacher leadership, as well as self-esteem. For the present investigation the hypothesis has been raised: The teaching leadership affects the self-esteem to verify this hypothesis, evaluations were applied to teachers and students, and the use of the Chi-square method was verified the hypothesis raised

Keywords: : Teacher leadership, self-esteem and learning

INTRODUCCIÓN

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

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En los últimos años se viene dando un fuerte cuestionamiento al accionar del profesorado público en su quehacer laboral debido al deficiente aprendizaje de los alumnos, determinado por los magros resultados obtenidos en las evaluaciones nacionales e internacionales llevadas a cabo. Aunque al comienzo se pretendió establecer una relación de causa efecto entre el bajo rendimiento escolar y la enseñanza brindada por parte de los profesores supuestamente deficientes, luego se analizaron seriamente los diversos factores que intervienen en el proceso. .

El presente estudio se desarrolla dentro del terreno delimitado por la educación, la administración y la gestión. Estas disciplinas enmarcan el campo de este trabajo investigativo que busca asociar, como se menciona, el grado o nivel del desempeño docente con la percepción que se tiene del liderazgo de los directivos. Este estudio, de manifiesto interés por la aguda coyuntura presentada para los administradores de la educación en las escuelas y los subordinados en su quehacer educacional, se desarrolló durante el año escolar 2015 en un centro escolar con nivel inicial ubicado en el distrito de Santa María. Se consideró a la totalidad de los profesores. Por convenir al trabajo, no hay criterios de exclusión por sexo, edad, tiempo de servicios, grados obtenidos, estado civil o especialidad; sin embargo, debido a que estas características pueden ser empleadas como criterios para formar grupos de comparación y analizar los rasgos particulares de la población, se observan con la finalidad de obtener información relevante que enriquezca la presente investigación, la misma que se encuentra en un plano compatible con la mención de la maestría.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación significativa entre el liderazgo docente con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Existe relación significativa entre liderazgo docente transformacional y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?
- b) ¿Existe relación significativa entre liderazgo docente transaccional y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?
- c) ¿Existe relación significativa entre liderazgo docente laissez faire y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación significativa entre liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación significativa entre liderazgo docente transformacional y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.
- Determinar la relación significativa entre liderazgo docente transaccional y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.
- Determinar la relación significativa entre liderazgo docente laissez faire y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

1.4 Justificación de la investigación

La importancia de la presente investigación, radica en descubrir de qué manera y en qué medida influyen el liderazgo docente en y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en Huacho, por lo cual está orientado a contribuir al mejoramiento de la educación y lograr los objetivos y metas educativas.

Permitirá continuar más investigaciones respecto al liderazgo docente de las universidades del país, viendo la gran importancia que tiene para el logro de los objetivos y metas institucionales.

Permitirá tener un valioso aporte teórico y de investigación referente al Liderazgo Docente. Así como el desarrollo de la autoestima de los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

El estudio también es importante porque permitirá a los directores de escuela, decanos de la facultad de educación conocer y tener a su disposición un trabajo de investigación que refleja validez y confiabilidad respecto al desempeño docente y su

relación con el aprendizaje de los estudiantes buscando de esta manera corregir y buscar mejorar la labor del docente de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

Por lo expuesto, el estudio será relevante por cuanto el liderazgo docente depende en gran medida de la intención y un cambio de actitud de los catedráticos, lo cual puede influenciar en el desarrollo de la autoestima de los estudiantes, la relación de ambas variables requiere del estudio minucioso para conocer realmente las medidas a tomar con la finalidad de mejorar la labor de enseñanza.

1.5 Delimitaciones del estudio

La presente investigación se realizará en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, de la ciudad de Huacho; por la naturaleza de la investigación se tomara como grupo de trabajo o muestra a los estudiantes de la facultad de educación de manera aleatoria; esta investigación se ejecutará durante el año 2017.

1.6 Viabilidad del estudio

El proyecto de investigación es viable por lo tanto está garantizado, se cuenta con financiamiento, con recursos técnicos y la población estudiantil respectiva, además la investigación, permitirá conocer el liderazgo de los docentes y su relación con el desarrollo de la autoestima de los estudiantes de la escuela académica profesional de educación inicial y arte de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Agustín, G: (2014); en su tesis "Liderazgo Docente Y Disciplina en el aula" Universidad Rafael Landívar. En la ciudad de Quetzaltenango en Guatemala. La investigación es no Experimental, descriptiva; el instrumento que se utilizó es el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones:

1. El liderazgo y la disciplina son herramientas de aprendizaje y enseñanza que el docente debe implementar con el fin de afirmar y promover la formación y el trabajo, propiciar un ambiente atractivo e interesante y lograr resultados valiosos en sus alumnos.

2. La relación del liderazgo del maestro con la disciplina en el aula genera un clima adecuado y afectivo para ambos porque origina actitudes de motivación, respeto mutuo, participación, responsabilidad delegada, libertad y confianza.

3. La falta de liderazgo, evidencia conductas negativas que manifiestan los alumnos en las aulas, entre ellas: comportamientos contradictorios, malas costumbres y hábitos, falta de respeto, incumplimiento de tareas, falta de atención, rebeldía, desinterés, inquietud y distracción; al mismo tiempo el docente reacciona inadecuadamente al perder el control del grupo.

4. El docente posee habilidades y estrategias para mejorar las conductas de los alumnos como: brindar orientación, cariño, predicar con el ejemplo, dar lineamientos claros, planificar actividades motivadoras e interesantes y trabajos en equipo; sin

embargo existe poco dominio en la ejecución coherente entre lo que dice y lo que hace.

5. Dentro de las habilidades que aplica el líder docente para generar disciplina en el aula, se mencionan: mantener niveles altos de interés en clase, felicitar y motivar a sus estudiantes, establecer límites efectivos, otorgar ciertos porcentajes de responsabilidad y toma de decisiones e incluir actividades que estimulen y despierten el interés y auto disciplina, pero en ocasiones las olvida y las omite.

6. A pesar de que el profesor se esfuerza por desarrollar un buen liderazgo y mantener la disciplina adecuada, necesita actualizarse en el uso de estrategias y 67 herramientas que le permitan desenvolverse de mejor manera en el aula y que beneficien a sus estudiantes.

Aguilera V. (2011); en la tesis “Liderazgo y Clima de trabajo en las Instituciones Educativas de la Fundación creando futuro” en la Universidad de Alcalá- Alcalá de Henares, en la ciudad de Madrid en España. La investigación es no experimental, de tipo mixto: cuantitativa y cualitativo; el instrumento que se utilizó es el cuestionario, llegó a las siguientes conclusiones:

A la hora de analizar de forma global los resultados extraídos de los análisis tanto de liderazgo como del clima social de los centros, se desprenden unas conclusiones generales al respecto.

En términos mayoritarios, los centros de la FCF se identifican con tipos de liderazgo bastante positivos, con unos niveles de satisfacción bastante altos de los líderes hacia los docentes y viceversa. Se valora de forma muy positiva y es mencionado en muchos caso el esfuerzo extra que realizan en la institución todos sus empleados. También la efectividad de éstos, y en general se rechazan aquellos tipos de liderazgo que implican el acto de eludir responsabilidades por parte del líder y la pasividad ante las tomas de decisiones.

Esto tiene un reflejo directo en las respuesta de todos respecto al clima social. La mayoría sienten que se encuentran en un ambiente de trabajo agradable en cuanto al apoyo, la cohesión y la implicación propia y de los compañeros de trabajo. Sienten también que las decisiones que toman los líderes repercuten en una buena organización del centro, la claridad de objetivos y el control al que se sienten

sometidos, aunque los niveles de presión tampoco resultan muy altos entre el profesorado, sino que más bien parecen responder a una imagen de la autoridad muy marcada en cuanto a sus posiciones.

Se podría hacer mención también a grupos minoritarios que obtienen unas puntuaciones diferentes. Al realizar los análisis de liderazgo que aprecia la tendencia de dos de los centros a identificarse con dos de los tipos de liderazgo que fueron más rechazados en la tendencia general de los centros: la Dirección por Excepción Pasiva y el Laissez Faire. Dos tipos de liderazgo que aluden a directivos que no tienden a 'controlar' a sus subordinados, y caen a menudo en la delegación u omisión en las tomas de decisiones.

De la misma forma, en los análisis del clima social, se han hallado porcentajes bajos, aunque significativos de individuos que ofrecen respuestas poco coincidentes con la tendencia general, y que en el caso de que fueran siempre las mismas personas, desprenderían la presencia de un clima social algo insatisfactorio. Sí que se puede marcar, como dato a tener en cuenta, que es precisamente en estos centros donde se encuentran puntuaciones más bajas en la dimensión de Autorrealización, aunque también se hallan este tipo de puntuaciones en un tercer centro, que sin embargo no ha demostrado una actitud similar respecto a los tipos de liderazgo valorados tanto por sus docentes como por sus líderes.

Es totalmente imposible afirmar que los grupos que acabamos de comentar sean los mismos, pues el carácter anónimo de las encuestas lo impide, pero quizá como consecuencia de éste análisis sería conveniente proponer una observación más minuciosa en los centros antes mencionados en cuanto al liderazgo practicado por sus directivos y también sobre el clima social al que se someten éstos y los docentes, para si fuera necesario, tomar medidas que desemboquen en la mejora de ambos valores.

Muñoz L. (2011); en su tesis “Autoestima, factor clave en el éxito escolar: Relación entre Autoestima y variables personales vinculadas a la escuela en estudiantes de nivel socio-económico bajo”. Universidad de Chile – Santiago – Chile. La investigación es no experimental, de tipo correlacional, descriptivo; los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de Inteligencia para Niños (WISC-R): y Test de Autoconcepto Académico, llegó a las siguientes conclusiones:

Los resultados presentados nos permiten plantear varios hallazgos dentro de esta investigación e interesantes aportes a debates académicos actuales en las temáticas acá presentadas. Como vimos en los resultados a partir de los objetivos específicos de esta investigación, el sexo sigue siendo una variable relevante en el ámbito escolar. Los resultados respecto a la vinculación de autoestima con variables ligadas a la escuela, reafirman la diferencia de la vivencia escolar entre niños y niñas, y por otro lado, enriquecen la comprensión de la relación entre autoestima y rendimiento académico. En este último punto, las relaciones encontradas entre autoestima y variables vinculadas a la escuela, y particularmente al ámbito académico, nos han permitido comprender el rol protector y potenciador que tiene la autoestima adecuada para el éxito escolar.

Para abordar estos temas es que hemos organizado la discusión y conclusiones a través de los siguientes ejes temáticos: a) la autoestima, b) autoestima y género, c) vinculación entre autoestima, rendimiento académico y habilidades cognitivas, d) autoestima, pre escolaridad y familia, e) rol de la autoestima en el ámbito escolar.

Ponce R. (2008); en su tesis “El liderazgo y su relación con el rendimiento académico- Universidad del Bío Bío- Chillan- Chile”. La investigación es de tipo no experimental, transeccional descriptiva y transeccional correlacional y el instrumento que se utilizó es el cuestionario, llegó a las siguientes conclusiones:

En los tres establecimientos Educativos indistintamente de su administración coinciden en que el estilo de liderazgo desarrollado por la Dirección de los establecimientos educacionales es de carácter Democrático.

El estilo de Liderazgo Democrático desarrollado por los directores(as) impacta en los profesores de manera positiva, pues a juicio de los alumnos de los colegios en estudio, consideran que sus profesores tienen comportamientos alegres y optimistas, preocupados de los resultados y generando siempre un buen clima de aprendizaje en aula.

Las variables Estilos de Liderazgos y Comportamientos de los profesores no existe relación en los establecimientos de dependencia Particular de acuerdo al estadígrafo utilizado, solo existe relación en el establecimiento de dependencia Municipalizada.

Los liderazgos ejercidos por la asignatura de Lengua Castellana y Comunicación en los tres establecimientos no coinciden y su nivel de incidencia en los resultados académico es irrelevante puesto que con liderazgo democrático y autocrático se obtienen altos resultados y con un bajísimo nivel de reprobación de sus alumnos, solo con el laissez faire los rendimientos son bajos y con un alto porcentaje de alumnos con bajo rendimiento.

En la asignatura de Historia el estilo de liderazgo desarrollado en los tres establecimientos es democrático y su nivel de incidencia es positiva ya que los resultados obtenidos son altos, solo en el caso del Liceo de Yungay se presentan una mayor cantidad de alumnos con promedios bajos.

En la asignatura de inglés el estilo de liderazgo ejercido en los tres establecimientos es más bien democrático e incide positivamente en los altos resultados académicos obtenidos por los alumnos, no hay en ninguno de los establecimientos resultados con bajo rendimiento.

De modo general el estilo de liderazgo democrático ejercido por los profesores del área de humanidades incide positivamente en los rendimientos de los alumnos puesto que, en las asignaturas Lengua Castellana y Comunicación, Historia y Geografía e inglés los resultados promedios de los tres colegios es alto.

El estilo de liderazgo de la asignatura de matemática es autocrático en los tres establecimiento e incide negativamente en los resultados obtenidos puestos que estos son bajos y existe una gran cantidad de alumnos por establecimiento con alumnos con bajo rendimiento.

El estilo desarrollado en la asignatura de biología coincide los establecimientos de dependencia particular siendo este autocrático donde el nivel de incidencia en los resultados no existe ya que en un colegio el rendimiento es alto y en el otro es bajo. En el Liceo de Yungay el estilo es carismático y sus resultados son bajos con una alta cantidad de alumnos con bajos resultados.

Por tanto el estilo de liderazgo autocrático desarrollado principalmente por los profesores del área científica tiene una incidencia es negativa ya que en los rendimientos alcanzados mayoritariamente por los alumnos son más bien bajos.

El rendimiento general promedio de los establecimientos de dependencia particular pagada y particular subvencionado son altos, solo en el caso del Liceo de Yungay colegio de dependencia municipalizada el rendimiento es bajo.

El estilo de liderazgo ejercido por los Padres y Apoderados en los tres establecimientos en estudio según sus hijos es Laissez faire y no incide significativamente en los resultados académicos de sus hijos.

García L.; (2005); en su tesis “Autoconcepto, Autoestima Y su Relación con el Rendimiento Académico”. Universidad Autónoma De Nuevo León, en la ciudad de Monterrey en México. La investigación es no experimental, de tipo correlacional; los instrumentos que se utilizaron fueron: la muestra referida: el de Auto percepción de Harter (1988) y el de Autoestima de Coopersmith (1967), Fichas técnicas, llegó a las siguientes conclusiones:

Sobre los valores de confiabilidad Los valores de confiabilidad encontrados en la muestra definitiva pueden ser consideradas como aceptables y además buenos para la Autoestima y las dimensiones del Autoconcepto (romántico, social, amistad, deporte, académico, conductual y físico)

Sobre la estadística descriptiva Los resultados encontrados indican: a) tendencia a valoraciones positivas en los diferentes dominios específicos del Autoconcepto, especialmente en la Autoestima. Siendo estas valoraciones en las diferentes dimensiones específicas relativamente homogéneas. Sin embargo, se encontró que el Autoconcepto amistad y la Autoestima, son los dos aspectos autopercibidos más positivos para los adolescentes.

Sobre las relaciones entre las variables: Todas las variables, se correlacionan positivamente con la variable Autoestima, sin embargo observamos que las que muestran mejor correlación son: en primer lugar, la física, en segundo, la conducta .y en tercero, la social y en cuarto, la académica. Esto indica que la Autoestima no está afectada principalmente por el Rendimiento Académico (Calificaciones), sino por aspectos relacionados con el Autoconcepto físico.

Por otro lado el Rendimiento Académico (calificaciones) presenta una mejor correlación con la dimensión Académica del Autoconcepto que con la Autoestima.

Esta cuestión refuerza que: es mejor la correlación entre el Autoconcepto Académico y el Rendimiento Académico que entre este último y la Autoestima.

El Rendimiento Académico está correlacionado en primer lugar con el Autoconcepto Académico y en segundo, con el Autoconcepto conductual, Con lo cual se concluye que a mayor Autoconcepto académico mayor Rendimiento Académico y a mayor Autoconcepto conductual mayor Rendimiento Académico.

Sobre las diferencias de género: La Autoestima no presentó diferencias entre los hombres y mujeres La única dimensión del Autoconcepto que tuvo diferencias entre los hombres y mujeres fue la dimensión deportiva El Rendimiento Académico por género presentó diferencias significativas, destacando los hombres en ciencias sociales y las mujeres en español.

Sobre las diferencias entre subgrupos de diferente Rendimiento Académico La Autoestima no es una variable que sea diferente para los adolescentes con Rendimiento Académico alto, medio y bajo. El Autoconcepto académico presenta diferencia entre los tres subgrupos de Rendimiento Académico en español y ciencias sociales: (Bajo con medio, Medio con alto y Alto con bajo). Mientras que el Autoconcepto conductual, determina que sólo existen diferencias entre los grupos extremos (bajo y alto) Rendimiento en ciencias sociales.

Sobre las diferencias de las variables antes y después de la entrega de calificaciones de fin de cursos. La Autoestima no presentó cambios después de la entrega de calificaciones, no es una variable que se altere con el Rendimiento Académico. Sin embargo si se encontraron diferencias significativas de las medias en las dimensiones académica, física y la amistad antes y después de la entrega de calificaciones. Un aspecto importante de esta investigación lo constituye el hecho de ser el primero en su tipo en nuestra localidad. Además los resultados contradicen la postura que se maneja en una línea de la literatura de investigación sobre Autoestima, la cual indica es la clave del éxito o el fracaso (Reasoner y Dusa ,1991, Citado por Zúñiga 1999) la cual pretende a través de su fomento, aumentar el Rendimiento Académico, siendo que este responde mejor a otras variables como el Autoconcepto académico relacionado directamente con los éxitos académicos alcanzados. Por otro lado este estudio impulsa un espacio para ahondar sobre las variables en cuestión y que en el siguiente apartado se presentan en detalle.

Bueno J. (1993); en su tesis “La Motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: Desarrollo Y Programas de Intervención” en la Universidad Complutense De Madrid- Madrid en España. La investigación es no experimental, de tipo descriptivo, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, llegó a las siguientes conclusiones:

Desde la perspectiva histórica, la motivación no sólo posee unas ya lejanas raíces, sino que se encuentra aún hoy en continua evolución en el intento de poder explicar, sus diversas teorías, la realidad de lo que sucede en el sujeto, por lo tanto es todavía un campo de horizontes abiertos. La teoría de las atribuciones causales sigue siendo aún una teoría válida que tras continuos estudios de verificación ha mejorado su modelo y ha permitido establecer unas bases sólidas para el avance científico en esta área. Las actuales teorías sobre la motivación partiendo de esos constructos anteriores.

El enfoque evolutivo de las atribuciones causales en los sujetos de esa faja de edad considerada, nos ha permitido por un lado verificar y aclarar otras investigaciones de enfoque similar sobre el desarrollo y diferenciación de las atribuciones según el sexo, como por otro, al centrarnos en esa población tan específica pero común explicar su motivación, aun parcialmente, en el contexto escolar a la vez que nos ha proporcionado claves para la intervención.

Los programas de intervención que actualmente se barajan no se centran en un solo enfoque o teoría sino que intentan abarcar, de modo ecléctico, las más eficaces aportaciones hechas, al mismo tiempo que ya no aparecen aislados en el contexto escolar sino unidos, como elemento de mejora de, a otros programas de intervención (p.ej. enseñanza de estrategias) Es muy significativo el avance realizado en los programas de intervención primero porque ha supuesto el paso de la mera especulación a la acción para la mejora de la situación, y segundo porque han sido enfocados desde dentro del contexto de aplicación y no desde fuera como un remedio in extrenis; esto significa su inserción como algo inherente a ello y no, como decíamos, postizo.

El programa de intervención que hemos llevado a la práctica no ha conseguido los fines que perseguíamos; las referencias científicas al respecto que nos proporcionan un marco de aplicaciones y sugerencias para futuras intervenciones, a pesar de

señalar el qué son incapaces de identificar con precisión el cómo, no sólo aquí sino también en sus teorías que presentan.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Bereche V.; Osores D. (2015); en su tesis “Nivel de Autoestima en los estudiantes del quinto año de secundaria de la Institución Educativa Privada “Juan Mejía Baca” de Chiclayo- Agosto, 2015”- Universidad Privada Juan Mejía Baca-Chiclayo-Perú. La investigación es no experimental, de tipo cuantitativo descriptivo; el instrumento que se utilizó es el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith, llegó a las siguientes conclusiones:

1. El 49.6% de los estudiantes se ubican en un nivel promedio alto de autoestima, sin embargo se resalta que dos estudiantes (1,6 %) presentan baja autoestima.
2. En el Área Social se muestra que el 72.4% de los estudiantes tiene un nivel alto de autoestima, lo cual indica, que poseen mayores dotes y habilidades en las relaciones con amigos en los diferentes marcos sociales.
3. En el Área Si Mismo General, se aprecia que un 47,2 % de los alumnos, alcanzó un nivel promedio alto de autoestima, esto quiere decir que los estudiantes poseen mayores aspiraciones, estabilidad, confianza y deseos de mejorar.
4. En el Área Familiar se evidencia que un 19,5 % de los sujetos tienen promedio bajo de autoestima, lo que se interpreta que aún no poseen buenas cualidades y habilidades en las relaciones con la familia.
5. En el Area Escolar se observó que un 43,1% de los participantes se ubican en un nivel promedio alto, esto indica que los estudiantes se sienten apoyados por sus docentes quienes les transmiten valores y los aceptan, lo que facilita la seguridad en los educandos.

Loza E. (2014); en su tesis “Liderazgo Y Compromiso Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Particular Simón Bolívar de la Ciudad de Tarapoto”. Universidad de San Martín de Porres - Lima. La investigación es no experimental, de tipo descriptivo; los instrumentos que se utilizaron fueron:

Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo y Escala de Compromiso Organizacional, llegó a las siguientes conclusiones:

Se encuentra asociación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 24.82 y un X^2 tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia.

Se encuentra asociación entre estilo de liderazgo laissez faire y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 9,92 y un X^2 tabular de 5,99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia.

Se encuentra asociación entre estilo de liderazgo transaccional y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 16.01 y un X^2 tabular de 5.99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia.

Se encuentra asociación entre estilos de liderazgo transformacional y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 12.15 y un X^2 tabular de 5.99 con 2 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia.

En el estilo de liderazgo se obtiene que el liderazgo transaccional presentan el 44%, el 32% estilo transformacional y 24% el estilo laissez faire; indicando que el estilo transaccional implica la motivación y dirección de seguidores se basa en apelar a sus propios intereses.

En lo relacionado con el compromiso organizacional se obtiene que el compromiso afectivo con 56%, el compromiso continuo con 26% y el compromiso de tipo normativo con 18%.

Panduro L.; Ventura Y. (2013); en su tesis “La Autoestima y su Relación con el Rendimiento Escolar de los Estudiantes de Tercer Grado de Secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del Distrito de San Martín de Porres, 2013” Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle – Chosica – Lima. La investigación es no experimental, de tipo Correlacional descriptiva; los instrumentos que se utilizaron fueron: Ficha bibliográfica, ficha de resumen, ficha textual, ficha documental y el cuestionario, llegó a las siguientes conclusiones:

1. No existe una correlación significativa entre la dimensión física y el rendimiento escolar, puesto que el grado de correlación es de -0,012 habiendo empleado la prueba estadística de Pearson al ser esta dimensión paramétrica y su

nivel de significación es de 0,922; lo cual nos lleva a concluir que la dimensión física no determina el rendimiento escolar en los alumnos de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de San Martín de Porres, 2013. Por este resultado desfavorable obtenido de nuestra muestra investigada, rechazamos la hipótesis específica H1 y aceptamos la hipótesis nula Ho; lo que nos lleva a sustentar que el indicador de la apariencia física no determina el rendimiento escolar de los alumnos investigados.

2. No existe una correlación significativa entre la dimensión ética y el rendimiento escolar, puesto que el grado de correlación es de -0,043 habiendo empleado la prueba estadística de Pearson al ser esta dimensión para métrica y su nivel de significación de 0,728; lo cual nos lleva a concluir que la dimensión física no determina el rendimiento escolar en los alumnos de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de San Martín de Porres, 2013. Por este resultado desfavorable obtenido de nuestra muestra investigada, rechazamos la hipótesis específica H1 y aceptamos la hipótesis nula Ho; esto nos lleva a concluir que la dimensión ética de los alumnos investigados se den no interfiere en su rendimiento escolar.

3. No existe una correlación significativa entre la dimensión académica y el rendimiento escolar, puesto que el grado de correlación -0,036 habiendo empleado la prueba estadística de Pearson al ser esta dimensión no para métrica y su nivel de significación es de 0,770; lo cual nos lleva a concluir que la dimensión académica no determina el rendimiento escolar en los alumnos de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de San Martín de Porres, 2013. Por este resultado desfavorable obtenido de nuestra muestra investigada, rechazamos la hipótesis específica H1 y aceptamos la hipótesis nula Ho; con lo que determinamos que las diversas cualidades y habilidades cognitivas no determinan el rendimiento escolar en los alumnos investigados.

4. No existe una correlación significativa entre la dimensión emocional y el rendimiento escolar, puesto que el grado de correlación es de -0,107 habiendo empleado la prueba estadística de Spearman al ser esta dimensión no paramétrica y su nivel de significación es de 0,380; lo cual nos lleva a concluir que la dimensión emocional no determina el rendimiento escolar en los alumnos de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de San Martín

de Porres, 2013. Por este resultado desfavorable obtenido de la muestra investigada, rechazamos la hipótesis específica H1 y aceptamos la hipótesis nula H0; lo que nos lleva a sustentar que los sentimientos y emociones no determinan el rendimiento escolar en los alumnos investigados.

5. No existe una correlación significativa entre la dimensión social y el rendimiento escolar, puesto que el grado de correlación es de -0,145 habiendo empleado la prueba estadística de Spearman al ser esta dimensión no paramétrica y su nivel de significación de 0,236; lo cual nos lleva a concluir que la dimensión social no determina el rendimiento escolar en los alumnos de tercer grado de secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de San Martín de Porres, 2013. Por este resultado desfavorable obtenido de la muestra investigada, rechazamos la hipótesis específica H1 y aceptamos la hipótesis nula H0; podemos concluir con que la relación social no determina el rendimiento escolar de los alumnos investigados.

Albán, R; López, J; (2012): en la tesis “Relación entre el Liderazgo de los Docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6° grado de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo – El porvenir, Año 2012.” La investigación es del tipo no Experimental, descriptivo correlacional; los instrumentos que se utilizaron fueron las Fichas de investigación, Test de Escala Valorativa y el cuestionario, llegó a las siguientes conclusiones:

El nivel de liderazgo de los docentes de las Instituciones Educativas Ramón Castilla, Fe y Alegría N° 63, Escuela Concertada Intervida, y Virgen del Carmen; fue alto.

El nivel de práctica de valores morales: respeto, solidaridad, honestidad, responsabilidad y perseverancia que muestran los alumnos del 6° grado de las Instituciones Educativas: Ramón Castilla, Fe y Alegría, Escuela Concertada Intervida y Virgen del Carmen de Alto Trujillo - El Porvenir, en su mayoría fue alto.

Las correlaciones entre los valores morales: Respeto, Solidaridad, Honestidad, Responsabilidad y Perseverancia que muestran los alumnos del 6° grado de las Instituciones Educativas: Ramón Castilla, Fe y Alegría, Escuela Concertada Intervida y Virgen del Carmen con el nivel de liderazgo de los docentes, según la correlación de Pearson fueron los siguientes:

En la Institución Educativa Ramón Castilla el valor Respeto alcanzó una correlación de $r = 0.99$, el valor Solidaridad el resultado de $r = 0.61$, el valor Honestidad obtuvo $r = 0.98$, el valor Responsabilidad alcanzó una correlación de $r = 0.61$, y el valor Perseverancia alcanzó el valor de $r = 0.99$. En la Institución Educativa Fe y Alegría el valor Respeto alcanzó una correlación de $r = -1$, el valor Solidaridad obtuvo el valor de $r = -1$, el valor Honestidad $r = -1$, el valor Responsabilidad $r = -1$, y el valor Perseverancia alcanzó el valor $r = -1$. En la Institución Educativa Escuela Concertada Intervida el valor Respeto alcanzó $r = +1$, el valor Solidaridad $r = +1$, el valor Honestidad obtuvo una correlación de $r = +1$, el valor Responsabilidad obtuvo un valor de $r = +1$, y el valor Perseverancia alcanzó el valor $r = +1$. En la Institución Educativa Virgen del Carmen el valor Respeto alcanzó un valor de $r = 0.75$, el valor Solidaridad $r = 0.68$, el valor Honestidad alcanzó una correlación de $r = 0.74$, el valor Responsabilidad $r = 0.80$, y el valor Perseverancia alcanzó $r = 0.54$.

Las correlaciones entre el nivel de conocimiento y la práctica de valores de los alumnos de las Instituciones Educativas: Ramón Castilla, Fe y Alegría, Escuela Concertada Intervida y Virgen del Carmen, con el nivel de liderazgo de los docentes, según el sexo fueron los siguientes:

En la Institución Educativa Ramón Castilla según sexo el masculino de los alumnos la correlación fue de $r = 0.48$, y en el sexo femenino la correlación fue de $r = 0.26$. En la Institución Educativa Fe y Alegría según sexo masculino de los alumnos alcanzó una correlación de $r = -1$, y en el sexo femenino la correlación fue de $r = +1$. En la Institución Educativa Escuela Concertada Intervida según sexo masculino de los alumnos alcanzó una correlación de $r = -1$ y en el sexo femenino la correlación fue de $r = +1$. En la Institución Educativa Escuela Virgen del Carmen según sexo masculino de los alumnos, alcanzó una correlación de $r = 0.83$, y en el sexo femenino la correlación fue de $r = 0.65$.

Las correlaciones entre las variables: liderazgo de los docentes y la práctica de valores morales de los alumnos del 6° grado de las Instituciones Educativas del Alto Trujillo, fueron los siguientes:

En la Institución Educativa Ramón Castilla la correlación fue de 0.84 , en la Institución Educativa Fe y Alegría la correlación fue de $r = -1$, en la Institución Educativa Concertada Intervida la correlación fue de -1 , y en la Institución Educativa

Virgen del Carmen la correlación fue de $r = 0.70$. La correlación entre las variables liderazgo de los docentes y el nivel de conocimiento y la práctica de valores morales de los alumnos del 6° grado a nivel general de las Instituciones Educativas seleccionadas del Alto Trujillo - El Porvenir, fue de $r = 0.48$ que equivale a un nivel de rango franca según Rug.

Cuellar E. (2010); en su tesis “Estilos de Liderazgo Docente y Convivencia Escolar en la Institución Educativa Callao”. Universidad San Ignacio de Loyola-Lima. La investigación es no experimental, de tipo sustantiva descriptiva; los instrumentos que se utilizaron fueron: Cuestionario de Estilos de Liderazgo y Cuestionario de Convivencia Escolar, llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los docentes de la Institución Educativa Callao al ejercer un mejor estilo de liderazgo, corresponderá un mejor clima de convivencia escolar entre los alumnos.

2. Entre los alumnos de la Institución Educativa Callao existe un alto grado de relaciones interpersonales con sus pares; limitadas y deficientes. En igual porcentaje encontramos en la dimensión comportamiento en grupo; siendo inadecuado, así como la identificación con el mismo.

3. La variable convivencia escolar presenta que las relaciones interpersonales tienen relación directa, fuerte y significativa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa Callao.

4. La variable convivencia escolar presenta que el comportamiento en grupo tienen relación directa, fuerte y significativa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa Callao.

5. La variable convivencia escolar presenta que la identificación con el grupo tienen relación directa, positiva y significativa con el liderazgo de los docentes de la Institución Educativa Callao. Con esta conclusión aceptamos la hipótesis general de investigación.

6. Actualmente, subsisten modelos autoritarios de disciplina escolar en muchas Instituciones Educativas del Callao. Conviviendo contradictoriamente modelos autoritarios con modelos permisivos. Son pocos los centros educativos los que se encuentran construyendo alternativas democráticas de disciplina que permitan una

sana convivencia escolar y que hagan de las escuelas lugares en donde los estudiantes se sientan valorados, protegidos y queridos.

Díaz A. (2010); en su tesis “La Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés de la Escuela de Oficiales de la FAP”; Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima- Perú. La investigación es no experimental, de tipo descriptivo correlacional; el instrumento que se utilizó es el cuestionario: de motivación y de estilo de aprendizaje, llegó a las siguientes conclusiones:

1. El resultado hallado mediante la correlación de Pearson nos permite aceptar la hipótesis de investigación, es decir que existe una correlación positiva entre motivación, estilos de aprendizaje y rendimiento en los alumnos del 1ro, 2do., 3ro y 4to. año en el área del idioma Inglés en la Escuela de Oficiales de la FAP.

2. Existe una correlación positiva de 0.828 en estilos de aprendizaje con el nivel de rendimiento en los alumnos del 1ro, 2do., 3ro. y 4to. año en el área del idioma Inglés en la Escuela de Oficiales de la FAP. 3. Existe una correlación positiva de 0.807 en motivación con el nivel de rendimiento en los alumnos del 1ro, 2do., 3ro. y 4to. año en el área del idioma Inglés en la Escuela de Oficiales de la FAP. 4. A través de la estadística descriptiva se ha demostrado que los estudiantes de la Escuela de Oficiales de la FAP. tiene una buena motivación ya que de 110 alumnos 45 alumnos se encuentran en el nivel de buena motivación y 12 alumnos como muy buena , lo que hace un total de 67 alumnos con buena y muy buena motivación.

3. Referente a los estilos de aprendizaje se encuentran en el nivel alto: en el estilo activo se cuenta con 41 alumnos , el estilo teórico cuenta con 39 alumnos, el estilo pragmático con 36 alumnos, también en dicho estilo se cuenta con 36 alumnos en el nivel muy alto.

4. El nivel de rendimiento alcanzado en el curso del idioma inglés se encuentran 20 alumnos en el nivel alto, en el nivel medio 51, lo que hace un total de 71 alumnos, lo que hace un 65% del total de la muestra.

2.2 Bases teóricas

VARIABLE: LIDERAZGO DOCENTE

Blanchard (2007) plantea el liderazgo como la capacidad de influir sobre otros, mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor, es decir, aquello que es mejor para todos los interesados. El liderazgo es el proceso de lograr resultados valiosos, a la vez que se actúa con respeto, cuidado y justicia para bien de todos los involucrados.

Importancia del liderazgo

El liderazgo forma parte de un rol importante para crear y conducir a diferentes grupos. El líder desarrolla conductas de liderazgo; es aceptado y conduce hacia objetivos propuestos. El profesor forma parte de un liderazgo impuesto, por lo tanto no trabaja para ser aceptado sino para promover la formación del alumno; la eficacia de la formación del docente depende del perfil de liderazgo que sea capaz de diseñar frente a la realidad específica de su grupo. Cuando el profesor tiene desconocimiento de las relaciones afectivas entre sus alumnos, se dificulta la buena marcha del grupo.

La importancia de liderar a los alumnos radica en la capacidad que tiene el docente para dejar que ellos en determinado tiempo tomen sus propias decisiones y que nadie oculte sus habilidades o destrezas; el liderazgo es un proceso que se desarrolla día a día para poder lograr con éxito el resultado que se espera con ambición. El verdadero líder se puede observar en aquella persona que tiene la capacidad para influir en los demás y que al momento de dar una opinión se valora la de ella entre las otras. Una característica primordial

de un líder es que siempre debe ir delante para tomar medidas y dar solución a posibles problemas.

Estilos de liderazgo

Liderazgo carismático: Según Robbins & Decenzo (2002) el carisma se puede puntualizar como la manera natural de hacerse querer, tener la capacidad de atracción personal. El líder carismático posee alto nivel de desempeño y sus seguidores manifiestan satisfacción y motivación para desarrollar sus labores y dar más; a este tipo de líder se le atribuye la capacidad para sacar adelante a una institución que se encuentra en crisis. Los líderes carismáticos poseen modelos de alta productividad, manifiestan seguridad en la capacidad de sus seguidores y se identifica con ellos. La desventaja del líder carismático es que no tiene el hábito de escuchar a los demás y considera tener siempre la razón.

Liderazgo Transformacional: Para Campoy (2006) el liderazgo transformacional, lo ejercen aquellas personas que consideran necesario realizar una transformación en la institución actual, donde se requiere cambio continuo; resalta que para que la institución sea competitiva, no solo se requiere adaptarse a ese cambio, por el contrario, hay que adelantarse al mismo y provocarlo; el líder transformador, mediante resultados extraordinarios, va más allá de las expectativas, hace extender el interés de los alumnos, motiva y transforma al generar conciencia sobre la importancia de los resultados en cada una de las tareas asignadas.

El liderazgo se caracteriza por:

- Liderar con el ejemplo.
- Actuar con confianza.
- Entregar poder para lograr visión.
- Manifestar confianza en sus alumnos.

- Articular una visión clara y atractiva.
- Activo
- Íntegro

Liderazgo Estratégico: Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden & Montalván (2002) indican que el liderazgo estratégico forma parte de un proceso de conducción, en el que se persigue una visión para realizar la misión; su logro se alcanza a través del compromiso, la motivación, y el desarrollo de las facultades humanas de sus seguidores. Un liderazgo de carácter estratégico, orienta a la institución a aprender, adquirir conocimientos y habilidades indispensables para fortalecer y dar viabilidad al grupo e institución. Este tipo de liderazgo posee capacidad visionaria y fortalece la posición de la institución en el medio donde interactúa. Es la capacidad de administrar a través de otros, prever limitaciones y oportunidades y ayudar a la organización en un proceso de cambio y generar condiciones internas y externas para decidir sobre su futuro.

Liderazgo de servicio: Mosley, Megginson & Pietri (2005) indican que por medio de este estilo de liderazgo se propicia un espíritu de confianza en sí mismo para satisfacer necesidades y desarrollar a las personas. Para estos autores existen ciertas características que deben poseer los líderes de servicio:

- Poseer la capacidad de escuchar a otras personas.
- Empatía: Aceptar a los demás por sus cualidades y carácter.
- Aprender a dar solución a situaciones difíciles
- Persuadir o convencer a los demás en lugar de obligar.
- Poseer conciencia de sí mismo para entender aspectos relacionados con la ética valores.
- Destreza para prever y entender las lecciones del pasado, la realidad actual y las posibles consecuencias de una decisión para el futuro.

- Convertir sus habilidades en grandes sueños, tener capacidad de pensar más allá de la realidad.
- Tener compromiso hacia el crecimiento personal, espiritual y profesional con todas las personas que forman parte de su institución.
- Ser un buen servidor dentro de su institución.
- Infundir un sentimiento de colectividad en todos los involucrados en la institución.

Liderazgo en la Educación:

Giraldo (2006) exterioriza que en el mundo actual, donde todo cambia a la velocidad de la luz, el valor de la asistencia educativa no consiste en realizar un trabajo de forma mecánica, por el contrario, se trata de evaluar o guiar a los estudiantes hacia la meta de crear un capital intelectual; para ello es necesario atraer la atención del alumno, padres de familia y el sector administrativo de la escuela, hacia conocimientos que los antecedan, experiencias de placer, compromiso con el trabajo. El término liderazgo es semejante a obtener una perspectiva orientada al éxito, que fortalezca lo que se hace con los resultados que se pretenden obtener ; así mismo afirma que dentro del marco educativo se deben tomar en cuenta ciertas condiciones que debe aplicar un líder docente, entre las cuales se menciona:

- Ceder el control: Dar licencia para comenzar una búsqueda; los mejores líderes dinamizan y descubren el potencial de otros.
- Ser visionario o desarrollador de talentos: Promover la actividad individual de cada alumno que forma parte de su equipo de trabajo.
- Amar los desafíos: No se le debe tener miedo al cambio.
- Hacer, pero también, saber esperar: La paciencia es una fortaleza para tomar las mejores decisiones.
- Hacer una cosa a la vez: Debe existir concentración para lograr el objetivo que se pretende alcanzar.

- Despertar confianza: Ésta, permite que las fricciones que se producen dentro del grupo de alumnos, no destruya los proyectos planificados.
- Impulsar la diversidad: Evitar homogeneizar las cualidades y condiciones.
- Escuchar a los que no apoyan: Es primordial para obtener información sobre las posibles dificultades que se pueden encontrar en el proyecto educativo.
- Aprender de los errores: No debe terminar con los sueños, planes y metas trazadas en beneficio de la educación.
- Ser respetuoso: El respeto que ejercen los docentes sobre sus alumnos tiene efectos profundos y duraderos.
- Ser atento: La tarea fundamental de un docente es brindar servicio.
- Conocerse a uno mismo: El liderazgo es un paso de innovación recíproco; desafiar lo inexplorado con valor.

El papel que juega el docente como agente de la educación es esencial para el aprendizaje significativo de cada alumno, por lo que es imprescindible que las condiciones mencionadas se apliquen en el campo de trabajo para lograr así la construcción de un ambiente cálido, confortable y seguro en los estudiantes.(Giraldo, 2006)

Según Gómez, L. (2001) en relación con la acción docente se debe utilizar un estilo de liderazgo correspondiente a la demanda sentida del estudiante, ya que con frecuencia cuando el docente está desactualizado, el estudiante comienza a sentir un nuevo nivel de necesidad y produce experiencias insatisfechas al no estar incentivado a la motivación, entendiéndose éste como la manera particular utilizada por una persona para dirigir a los demás y dependiente de la personalidad, se puede percibir que cada docente tendrá uno o varios estilos de liderazgos, los cuales redundarán tanto en su desempeño como el de los estudiantes.

Por ello Bloch, P (1991) afirma: Hoy en día donde existe el comercio global, las organizaciones y las empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas siendo dirigidas siempre por un líder. Esto ha generado que las personas que conforman dichas instituciones sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la misma. El liderazgo tiene importancia fundamental también para las organizaciones educativas, no sólo limitándose a promover la mejora del rendimiento académico, sino también fomentando un buen clima de trabajo y de convivencia con el fin de lograr resultados positivos. El liderazgo moderno, por lo tanto a mi entender, está también relacionado con el nuevo paradigma. La nueva visión considera que el mundo es dinámico y que en él todas las cosas forman una estructura única de eslabones invisibles, como un todo intacto.

Gómez, L. (2001). Afirma que es el liderazgo en la función educativa y docente es el que hace que la escuela se transforme en una escuela de liderazgo, la función del liderazgo es inherente a la función educativa y nunca se llega a la perfección, está siempre en desarrollo.

Mientras Flores, N. (2006) afirma que los educadores, al nivel que sea, están aprendiendo en cada nueva situación y ese aprendizaje les lleva a ser testigos o modelos del ejercicio de liderazgo para los educandos. Estos, a su vez, van viviendo situaciones en las cuales deben ejercer el liderazgo a nivel de aula, representación de curso, trabajos en equipos, relaciones interpersonales en el aula, etc. o a nivel del centro educativo; participación en eventos, movimientos estudiantiles, representación de grupo en las relaciones escolares.

Jáuregui, R. (2003). Enfatiza la importancia de los roles del liderazgo educativo docente en el mantenimiento del clima escolar en la convivencia escolar de aula y cómo las relaciones hacen el papel mediador. Así la importancia del ejercicio del liderazgo en la comunidad educativa hace que eso sea objeto de una atención constante de los responsables en el centro escolar. La formación permanente de los educadores desde esa visión del liderazgo debe ser

constante. Puede ser manifestada en una acción efectiva de promoción, facilitación y desarrollo de acciones formativas de este tipo dentro y fuera del centro. Además, los roles del liderazgo deben ser también temas constantes de reflexión en los roles de la función docente y en la función educativa deben quedar muy claros. Si se pretende que el centro escolar sea una escuela de liderazgo la forma del poder ejercido por los educadores tendrá una resonancia formativa en los educandos y muchas veces puede ser la causa de conflictos que enturbian el clima escolar.

Al respecto (Burns, 1978) es bueno recordar que el ser líder se aprende, se puede capacitar a una persona en diversos comportamientos que lo hagan líder. Según el autor, las capacidades básicas se pueden entender revisando que una organización bien gerenciada tiene un gran potencial: mentes líderes. El líder no es un superdotado, un mesías o un ser sobrenatural, es producto de un proceso de crecimiento personal, que lo lleva a conocer y medir sus capacidades y debilidades, para saber dónde y cómo contribuir al logro, en este caso, de las metas de la empresa (por extensión de la escuela). En la actualidad más que de líderes, se habla de equipos, grupos, organizaciones o empresas líderes.

Según Giraldo, P, (2006), la clave del liderazgo se encuentra en las fortalezas grupales y en las relaciones basadas en la confianza, el respeto en cuantos aportes y sugerencias; en la creatividad tanto en diseño de productos como en resolución de problemas, en los retos compartidos y en el afecto hacia la gente. Las personas y su inteligencia, “los grupos líderes” son un valor dentro de la empresa o Instituciones.

DIMENSIONES:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Según Bass B. (1981) habla de "liderazgo transformacional" como opuesto al "liderazgo transaccional" que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus

excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

De acuerdo con Bass (1981), tales líderes logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

Estos factores representan los cuatro componentes básicos del liderazgo Transformacional: Liderazgo Carismático, Estilo de liderazgo Consideración Individualizada, Estilo de liderazgo Estimulación Intelectual, Estilo de Liderazgo Inspiracional.

Jauregui, R (2003) considera que los líderes transformacionales permiten a sus seguidores afrontar con éxito situaciones de conflicto o de estrés, pues brindan seguridad y tolerancia ante la incertidumbre. Este estilo es de especial utilidad en situaciones de cambio. Por su parte, los líderes transaccionales tienden a presentar una actitud correctiva y orientada hacia los resultados y es especialmente útil en contextos más estables.

Burns (1978) construyó su propia teoría acerca del liderazgo transformacional. Esta entiende al liderazgo como un proceso de influencia en el cual los líderes influyen sobre sus seguidores. Los líderes asimismo resultan afectados y modifican sus conductas si perciben respuestas de apoyo o resistencia por parte de sus adeptos. Esta línea tiende a considerar el liderazgo como un proceso compartido por varios líderes de diferentes niveles de una misma organización.

En vez de responder al auto-interés inmediato de los seguidores como resultado del palo o la zanahoria, los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento

de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo (Burns, 1978).

El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (Bass, 1981) los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad.

El Liderazgo Transformacional, en general, se ve dominado por la personalidad individual del líder, y sus diferencias en cuanto a personalidad y valores, moderan y modulan el tipo de liderazgo que se ejecuta en cada situación. Características como: la aptitud física, experiencias previas, autoestima, habilidades cognitivas y emocionales, están asociadas a la emergencia y efectividad del Liderazgo Transformacional (Cuellar, 2010).

Para Bass (1981) la principal característica de un líder transformacional es que consigue que sus seguidores obtengan un rendimiento mucho mayor del esperado. Este rendimiento extraordinario es conseguido por el líder a través de tres vías:

- a) logrando que los seguidores comprendan la importancia y el valor de los objetivos a alcanzar.
- b) impulsando a los seguidores a trascender su propio interés en beneficio de los intereses colectivos.
- c) cambiando las necesidades y valores de los seguidores.

La aportación teórica de Bass es importante, pero quizás sea todavía más importante el hecho de que consigue operacionalizar el liderazgo transformacional a través de un cuestionario, el Multifactor Leadership Questionnaire (M.L.Q.), que ha sido utilizado, desde entonces, en numerosas investigaciones empíricas.

Existen gran cantidad de investigaciones, algunas de ellas realizadas en España, (Gómez, 2001) que demuestran que los líderes transformacionales consiguen un mayor rendimiento y satisfacción que los líderes transaccionales (aquellos que basan su relación con los seguidores en el intercambio). En teoría cabe esperar que, puesto que los líderes transformacionales son capaces de cambiar los valores y creencias de los seguidores y dichos valores y creencias constituyen la esencia de la cultura organizacional, los líderes transformacionales sean capaces de cambiar también las culturas organizacionales. Sin embargo, esta cuestión apenas ha sido abordada de manera empírica.

“El liderazgo transformador se produce cuando una o más personas se articulan con otras de tal modo que lo líderes y los seguidores se elevan unos a otros a niveles superiores de motivación y moralidad” Burns (1978)

Burns (1978), comenta que en el liderazgo transformacional las bases del poder se enlazan no como contrapesos, sino como apoyos mutuos para una finalidad común; a éste liderazgo se le han dado varios calificativos: elevador, movilizador, inspirador, enaltecedor, mejorador, exhortador, evangelizador, moralizador. A fin de cuentas la relación entre el líder y sus seguidores se convierte en una moral dentro de éste liderazgo ya que, eleva el nivel de la conducta humana y de la inspiración ética, que ejerce en ambos un efecto transformador.

Bass (1981) nos muestra las diferencias en términos de relación que se da entre el líder y sus seguidores a partir del liderazgo transformacional ya que éste se basa en cambios de valores, creencias y necesidades de los seguidores:

1. Identifica los objetivos trascendentales hacia los que dirige a trabajar a los seguidores.
2. Presenta símbolos e imágenes persuasivos sobre una renovada organización.
3. Puede consultar sobre la conciencia de la importancia de los últimos objetivos de la organización.
4. Puede consensuar sobre la reestructuración de la empresa.

5. Puede delegar para animar el desarrollo personal de sus seguidores.

“El liderazgo transformacional se centra en los logros de los líderes, más que en sus características personales y las reacciones de los seguidores. Es un estilo de liderazgo que sirve para cambiar el statu quo, pues articula los problemas en el sistema actual y una visión convincente de lo que podría ser una nueva organización para los seguidores”. (Muñoz, 2011)

Para Díaz, A. (2010): “El liderazgo transformacional no se limita a conseguir las metas u objetivos impuestos, dentro de un marco de estabilidad y control, sino de innovación y cambio. Este tipo de liderazgo busca una mejora de las competencias individuales y colectivas en el seno de una institución escolar, al ayudar al grupo a poner en práctica y llevar a cabo un cambio estable de su forma de pensar y actuar”.

Para Giraldo, P. (2006) identifican un conjunto de habilidades esenciales que todo líder transformacional debe desarrollar. Estas no representan un esquema completo, simplemente constituyen algunos elementos indispensables para desarrollar la personalidad del directivo. Las Técnicas de recolección de datos que se utilizarán en el trabajo de investigación serán de fuentes primarias tales como:

La Encuesta: esta técnica se aplicó a los estudiantes, para conocer su percepción sobre el desempeño docente en relación al aprendizaje.

El Análisis Documental: Técnica que se utilizó para el análisis de la bibliografía, estas técnicas han sido utilizadas con ayuda de instrumentos tales como formulario, fichas bibliográficas, de resumen y otros.

Según Panduro (2009) los buenos líderes transformacionales poseen ciertos atributos:

- Se conciben como agentes de cambio.
- Son visionarios y confían en su intuición.
- Corren riesgos, pero no de manera irresponsable.

- Son capaces de articular un conjunto de valores medulares que guían su comportamiento.
- Poseen capacidades cognoscitivas excepcionales y analizan las situaciones minuciosamente antes de actuar.
- Creen en la gente y muestran sensibilidad a sus necesidades.
- Son flexibles y están abiertos a aprender de la experiencia.

Panduro (2009) encontró como resultado que el liderazgo transformacional es el más idóneo para desarrollar un buen desempeño laboral (obtuvimos un valor de 15.56, que supera al valor para $\alpha = 0.05$).

En el estudio de Flores (2006) se indica la tendencia idónea hacia el desempeño del liderazgo transformacional, ya que el profesor asume comportamientos de ayuda y promoción de sus estudiantes, generando confianza, optimismo y fortaleza, motivando hacia el logro de los objetivos y metas propuestas por el curso y enfatizando en una atención individualizada a partir de sus necesidades. Por otro lado, asume comportamientos de control del grupo, canalizando sus actuaciones favorecedoras al logro de objetivos y metas académicas.

Burns (1978) describen los factores de liderazgo transformacional:

- Influencia idealizada (relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales).
- Motivación inspiracional (motivar para altas expectativas).
- Consideración individualizada (prestar atención, respeto y responsabilidad a los seguidores).
- Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques).

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

El enfoque tradicional de liderazgo transaccional de Gómez (2001) está basado en el modelo de unión bivalente vertical. La filosofía básica detrás de este modelo es que el liderazgo está basado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados y viceversa. El líder y cada subordinado determinan lo que cada uno espera del otro; este conjunto de expectativas resulta en comportamientos de ambos, los cuales están regulados por expectativas, negociaciones y así sucesivamente. Esta transacción o intercambio, esta premiación contingente por buen desempeño, es lo que ha sido a menudo enfatizado como liderazgo efectivo.

El líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de uniones más cercanas entre esfuerzos y resultados deseados. El líder efectivo, de acuerdo al criterio de este enfoque, es un diagnosticador psicológico sensible, que discierne exactamente las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia (Panduro, 2009)

Burns (1978) El liderazgo transaccional suele darse cuando los líderes premian o, por el contrario, intervienen negativamente (sancionan) en virtud de verificar si el rendimiento de los seguidores es acorde o no a lo esperado. Suele entenderse el liderazgo transaccional como conformado por dos sub-dimensiones:

Recompensa contingente: Remite a una interacción entre líder y seguidor guiada por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona.

Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de los objetivos.

Manejo por excepción: El líder interviene sólo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso.

Por otra parte, define al Liderazgo Transaccional, como aquél que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, en donde las necesidades de éste pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecua a su contrato con el líder. Este liderazgo conceptualmente está constituido por Recompensa Contingente y Dirección por Excepción (Bloch, 1991).

Siguiendo a Loza (2014). El liderazgo transaccional es aquel que, busca mantener la estabilidad en lugar de promover un cambio en la organización que hace uso de intercambios económicos, y sociales regularmente, con los cuales consigue objetivos específicos tanto para los líderes como para los seguidores. Los líderes transaccionales van ofreciendo beneficios que satisfagan las necesidades y expectativas de los seguidores a cambio de cumplir con determinados objetivos y tareas.

Así mismo Jauregui (2003) Hace mención de que el líder transaccional es aquel que se preocupa principalmente por la consecución de los objetivos, pero que al mismo tiempo procura satisfacer las necesidades individuales.

Según Bass (1981) el liderazgo transaccional se define por dos componentes: hacer concesiones a los intereses personales mediante recompensas contingentes (en función de consecución de resultados) y gestión por excepción (corrección, retroalimentación negativa, crítica, sanciones) para que se cumplan los requerimientos.

Giraldo (2006), el líder transaccional se caracteriza por:

- Conseguir que las cosas se hagan.
- Clarificar y definir el trabajo que debe hacer el personal.
- Establecer un sistema de recompensas en función del grado de cumplimiento.
- Intervenir tan solo para controlar cuando las cosas van mal.
- Recompensar al personal de acuerdo con los niveles de consecución en los objetivos definidos.

- Actuar cuando ha habido una desviación de las reglas o estándares para corregir las acciones.
- Abdicar de las responsabilidades, evitar tomar decisiones.

Aranzadi (2002): Afirma que éste estilo de liderazgo hoy no basta ya que en la actualidad se necesitan resultados superiores él dice “hoy necesitamos no un cambio de grado, sino un cambio de orden superior”.

Gómez (2001) describen al liderazgo transaccional de la siguiente manera “Consiste en la formación paciente y por lo general aburrida de coaliciones; es la deliberada siembra de camarillas confiando en que produzcan el fermento apropiado en las entrañas de la organización; es el meticuloso desplazamiento de la atención de la institución mediante el prosaico lenguaje de los sistemas de gestión; es la alteración del orden del día para que las nuevas prioridades obtengan suficiente atención; es hacerse visible cuando las cosas se tuercen en invisible cuando funcionan bien; es formar un equipo leal en la cumbre que hable más o menos con una sola voz; es escuchar cuidadosamente gran parte del tiempo, hablar a menudo de modo alentador y reforzar las palabras con hechos creíbles; es ser duro cuando es necesario y en ocasiones es el puro uso del poder, o la “sutil acumulación de matices, un centenar de cosas hechas un poco mejor”.

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE:

Según Donini (2001), el líder laissez-faire confía todo a la mera espontaneidad de los miembros del grupo. No asigna tareas. Permite al grupo la determinación y distribución de ellas, provocando confusión, desorganización y fricciones entre sus miembros. Este líder no evalúa, ni sanciona. Es inseguro y por eso es permisivo. El líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones

de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

Siguiendo a Chiavenato (2004), define al liderazgo liberal (*laissez-faire*) como aquel en donde el líder tiene una participación mínima, supervisa tomando distancia y brinda completa libertad para las decisiones del grupo o individuales. El líder no hace intento alguno por evaluar o regular las acciones del grupo. El estilo liberal (*laissez-faire*) se distingue por tener un énfasis en los subordinados.

Según Arazandi (2002) éste estilo de liderazgo deja hacer, cede el poder al grupo. Estos líderes intervienen solo de modo excepcional, y apenas asumen responsabilidades que ceden a sus subordinados, no intentan influir en ellos y no ayudan a tomar decisiones.

Domini (2001) caracteriza al líder liberal (*laissez-faire*) de la siguiente manera:

- Evita el poder y la responsabilidad que éste conlleva.
- Depende en gran medida del grupo para el establecimiento de las metas propias de éste y la resolución de sus problemas.
- Los miembros del grupo se capacitan a sí mismos y aportan su propia motivación.
- El líder desempeña apenas una función menor
- El liderazgo liberal ignora las contribuciones del líder, aproximadamente de la misma manera en que el liderazgo autocrático ignora al grupo.
- El líder tiende a permitir que diferentes unidades de una organización procedan de acuerdo con el entreveramiento de sus propósitos, lo que puede degenerar en caos.
- Éste estilo de liderazgo solo puede resultar útil en situaciones en las que un líder puede poner enteramente una decisión en las manos del grupo.
- Según David Fishman se conoce como “liderazgo ausente, que se produce cuando el supuesto líder está presente físicamente pero no se relaciona con su gente... este es el liderazgo menos efectivo” (Fishman, 2005)

INDICADORES

Domini (2001) **Carismático**: Este es fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Bass y Avolio, (1994): **Carisma**, que consiste en el poder referencial y de influencia. Un líder carismático es capaz de entusiasmar e inspirar confianza e identificación con la organización.

Bass y Avolio (1990), **Inspiracional**: Se basa sobre todo en la comunicación de una visión de futuro atractiva para los subordinados. Esta visión se articula utilizando símbolos para enfocar al subordinado a esforzarse. El líder inspiracional da sentido al trabajo de los subordinados, es entusiasta, da ánimo, aumenta el optimismo, contagia el entusiasmo a sus seguidores hacia las metas del grupo, cada uno de ellos sabe crear un espíritu de equipo con normas, valores de alto rendimiento, sacrificio personal y comunica sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad .

Provee visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo. (Bass, 1985; Burns, 1978).

Bass (1981) **Estimulación Intelectual**: El liderazgo de estimulación intelectual enfatiza la innovación de los subordinados al hacerles reflexionar sobre sus creencias, marcos de actuación y estrategias para abordar viejos problemas y tomar decisiones. Se evita la crítica, sobre todo en público y se anima a que los subordinados tomen riesgos para aumentar su creatividad. Los subordinados son involucrados en el planteamiento de los problemas y la toma de decisiones. De esta manera, los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad y enfatizan un re-pensamiento y

reexaminación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovativas. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.

García (2005). Estimulación intelectual: es la capacidad de proporcionar a los miembros de la organización motivos para cambiar la manera de pensar sobre los problemas técnicos, las relaciones, los valores y las actitudes.

Loza (2014), **Consideración Individualizada**: Se caracteriza por una aceptación de las diferencias individuales de los subordinados. El líder crea oportunidades de aprendizaje para el subordinado y le ofrece apoyo y coaching. Las interacciones con los seguidores son personalizadas, el líder escucha activamente al subordinado y delega tareas que ofrecen retos y desarrollan a los subordinados. Los líderes, por tanto, se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad. La responsabilidad de los seguidores no sólo cubre simplemente sus requisitos de trabajo ni está dirigida exclusivamente a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores están adquiriendo mayor responsabilidad para su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo.

VARIABLE: AUTOESTIMA

Domini (2001) menciona que la Autoestima se manifiesta como uno de los bienes básicos que una persona necesita para ser feliz. La Autoestima eficiente tiene las siguientes características: aprecio, aceptación, atención, autoconciencia, apertura y bienestar. La autoestima cumple un rol protector de la salud mental, y como tal, tiene un rol preventivo importante para la salud mental, al recopilar los factores que afectan el desarrollo normal o patológico de la salud mental infantil, a saber:

Factores de riesgo ligados a las familias: familias reconstituidas, uniparentales o numerosas, uso de castigo frecuente, abandono emocional, cambios de colegio y casa, padres emigrantes, y la pobreza, la que se asocia a una mayor tasa de factores de riesgo.

Factores protectores propios del niño/a: la autonomía, la capacidad de planificar su propio futuro, la alta autoestima y la orientación social positiva.

Influencias de la comunidad: se han demostrado diferencias por clase social en la prevalencia de problemas de salud física y atraso escolar.

Rosenberg (1979), definió la autoestima básicamente como la evaluación positiva o negativa del self.

NIVELES DE AUTOESTIMA

Blanchard (2007) dice que la autoestima es importante porque es el primer paso en creer en uno mismo. Si uno no cree en uno mismo las demás personas tampoco lo harán. Si uno no puede encontrar su grandeza, los demás no la encontrarán. Por eso es importante porque la valoración de sí mismo es la fuente de la salud mental. La autoestima tiene grandes efectos en sus pensamientos, emociones, valores y metas. El grado de autoestima que tiene una persona tiene importantes consecuencias en muchos aspectos de la vida, puede condicionar el aprendizaje, los proyectos, la responsabilidad, la profesión, en

definitiva condiciona de manera notoria nuestro desarrollo personal, nuestra forma de ver y entender el mundo.

Por su parte Ponce (2008), plantea que existen distintos niveles de autoestima por lo cual cada persona reacciona ante situaciones similares, de forma diferente; teniendo expectativas desiguales ante el futuro, reacciones y auto conceptos disímiles. Caracteriza a las personas con alta, media y baja autoestima y las define con las siguientes características:

Autoestima alta: Son personas expresivas, asertivas, con éxito académico y social, confían en sus propias percepciones y esperan siempre el éxito, consideran su trabajo de alta calidad y mantienen altas expectativas con respecto a trabajos futuros, manejan la creatividad, se autorrespetan y sienten orgullo de sí mismos, caminan hacia metas realistas.

Autoestima media: Son personas expresivas, dependen de la aceptación social, igualmente tienen alto número de afirmaciones positivas, siendo más moderadas en sus expectativas y competencias que las anteriores.

Autoestima Baja: Son individuos desanimados, deprimidos, aislados, consideran no poseer atractivo, son incapaces de expresarse y defenderse; se sienten débiles para vencer sus deficiencias, tienen miedo de provocar el enfado de los demás, su actitud hacia sí mismo es negativa, carecen de herramientas internas para tolerar situaciones y ansiedades. (Coopersmith 1976 en Méndez 2001). Piaget, define como “tipos” a estos tres niveles:

Autoestima alta: No es competitiva ni comparativa. Está constituida por dos importantes sentimientos: la capacidad (de que se es capaz) y el valor (de que se tiene cualidades). Esta actitud deriva en la confianza, el respeto y el aprecio que una persona pueda tener de sí misma. Se caracteriza porque el sujeto se acepta siempre tal como es,

siempre tratando de superarse, esto lo lleva a ser una persona asertiva, entendiendo por asertividad a la persona que hará valer sus propios derechos de una manera clara y abierta, en base a su congruencia en el querer, pensar, sentir y actuar; siempre respetando la forma de pensar y la valía de los demás. Es consciente de sus alcances pero también de sus limitaciones, aunque esto último no será un obstáculo sino un reto motivador para su desarrollo. Esto es, que ha satisfecho sus necesidades adecuadamente tanto físicas como emocionales

Autoestima relativa: Oscila entre sentirse apta o no, valiosa o no, que acertó o no como persona. Tales incoherencias se pueden encontrar en personas, que a veces se sobrevaloran, revelando una autoestima confusa.

Autoestima baja: Es un sentimiento de inferioridad y de incapacidad personal, de inseguridad, de dudas con respecto a uno mismo, también de culpa, por miedo a vivir con plenitud. Existe la sensación que todo no alcance, y es muy común que haya poco aprovechamiento de los estudios o del trabajo. Puede ir acompañado de inmadurez afectiva.

Es cuando las necesidades del sujeto tanto físicas como emocionales no han sido satisfechas adecuadamente, es decir, en cuanto a sus “Dimensiones del Desarrollo”: físicas, afectivo-emocional-social, intelectual ó cognitivas han quedado insatisfechas. Ni las características intrínsecas ni las extrínsecas han estimulado un adecuado valor como persona y no ha aprendido a valorarse, por lo que se sentirá inadecuado, inadaptado, incapaz, inseguro, indefenso y sin valor (Piaget, 1985).

LA PIRAMIDE DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW

Según Fishman (2005), la pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra Una teoría sobre la motivación humana (en inglés, A Theory of Human Motivation) de 1943, que

posteriormente amplió. Obtuvo una importante notoriedad, no sólo en el campo de la psicología sino en el ámbito empresarial del marketing o la publicidad.¹ Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide). La escala de las necesidades se describe como una pirámide de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit» (deficit needs o D-needs) (primordiales); al nivel superior lo denominó por última vez «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser» (being needs o B-needs).

La idea básica es: sólo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow dispondríamos de:

Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas básicas para mantener la homeostasis (referentes a la supervivencia):

- Necesidad de respirar, beber agua (hidratarse) y alimentarse.
- Necesidad de dormir (descansar) y eliminar los desechos corporales.
- Necesidad de evitar el dolor.
- Necesidad de mantener la temperatura corporal, en un ambiente cálido o con vestimenta.

Necesidades de seguridad y protección

Surgen cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas. Se refieren a sentirse seguro y protegido:³

- Seguridad física (asegurar la integridad del propio cuerpo) y de salud (asegurar el buen funcionamiento del cuerpo).
- Necesidad de seguridad de recursos (casa, dinero, automóvil, etc.)
- Necesidad de vivienda (protección).

Necesidades sociales (afiliación)

Son las relacionadas con nuestra naturaleza social:4

- Función de relación (amistad, pareja, colegas o familia).
- Aceptación social.

Necesidades de estima (reconocimiento)

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja.

- La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.
- La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio.

La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima e ideas de inferioridad. El tener satisfecha esta necesidad apoya el sentido de vida y la valoración como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización.

La necesidad de autoestima es la necesidad del equilibrio en el ser humano, dado que se constituye en el pilar fundamental para que el individuo se convierta en el hombre de éxito que siempre ha soñado, o en un hombre abocado hacia el fracaso, el cual no puede lograr nada por sus propios medios.

Autorrealización

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización».

Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto.

LA TEORIA DE LA MOTIVACION HUMANA:

Según Bueno (1993), la pirámide de Maslow forma parte de una teoría psicológica que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.

Es decir, que Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow.

Abraham Maslow introdujo por primera vez el concepto de la jerarquía de necesidades en su artículo “A Theory of Human Motivation” en 1943 y en su libro “Motivation and Personality”. Más tarde, el hecho de que esta jerarquía soliese ser representada gráficamente en forma de pirámide hizo que el núcleo de la teoría pasase a ser conocido como pirámide de Maslow, cuya popularidad es notable incluso hoy en día, décadas después de que fuese propuesta por primera vez.

Mientras algunas escuelas existentes a mediados del siglo XX (el psicoanálisis o el conductismo) se centraban en conductas problemáticas y en el aprendizaje desde un ser pasivo y sin demasiadas opciones de influir en el entorno más de lo que este influye en él,

Maslow estaba más preocupado en aprender sobre qué hace a la gente más feliz y lo que se puede hacer para mejorar el desarrollo personal y la autorrealización.

Como humanista, su idea era que las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio. Sin embargo, los diferentes objetivos que se persiguen en cada momento dependen de qué meta se han conseguido y cuáles quedan por cumplir, según la pirámide de necesidades. Para aspirar a las metas de autorrealización, antes han de cubrirse las necesidades anteriores como la alimentación, la seguridad, etc. Por ejemplo, solo nos preocupamos de temas relacionados con la autorrealización si estamos seguros que tenemos un trabajo estable, comida asegurada y unas amistades que nos aceptan.

En la Pirámide de Maslow, desde las necesidades más básicas hasta las necesidades más complejas, esta jerarquía está compuesta por cinco niveles. Las necesidades básicas se ubican en la base de la pirámide, mientras que las necesidades más complejas se encuentran en la parte alta. Las cinco categorías de necesidades de la Pirámide de Maslow son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel, y subiendo niveles en el orden indicado. (Fishman, 2005)

Tipos de necesidades

En la pirámide de Maslow, este investigador habla acerca de las necesidades instintivas y hace una distinción entre necesidades “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y de “desarrollo del ser” (autorrealización). La diferencia existente entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos displacenteros.

Las necesidades del “desarrollo del ser”, por su parte, son importantes para el crecimiento personal, y no tienen que ver con el déficit de algo, sino con el deseo de crecer como persona.

Así pues, la pirámide de Maslow tiene 5 niveles de necesidades:

1. Necesidades fisiológicas

Incluyen las necesidades vitales para la supervivencia y son de orden biológico. Dentro de este grupo, encontramos necesidades como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio. Maslow piensa que estas necesidades son las más básicas en la jerarquía, ya que las demás necesidades son secundarias hasta que no se hayan cubierto las de este nivel.

2. Necesidades de seguridad

En esta parte de la pirámide de Maslow se incluyen las necesidades de seguridad son necesarias para vivir, pero están a un nivel diferente que las necesidades fisiológicas. Es decir, hasta que las primeras no se satisfacen, no surge un segundo eslabón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, al orden, la estabilidad y la protección. Aquí figuran: la seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud, etc.

3. Necesidades de afiliación

Maslow describe estas necesidades como menos básicas, y tienen sentido cuando las necesidades anteriores están satisfechas. Ejemplos de estas necesidades son: el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.

4. Necesidades de reconocimiento

Tras cubrir las necesidades de los tres primeros niveles de la Pirámide de Maslow, aparecen las necesidades de reconocimiento como la autoestima, el reconocimiento hacia la propia

persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer dichas necesidades, la persona se siente segura de sí misma y piensa que es valiosa dentro de la sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

Según Maslow existen dos necesidades de reconocimiento: una inferior, que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como autoconfianza, competencia, logro, independencia y libertad.

5. Necesidades de autorrealización

Por último, en el nivel más alto se encuentran las necesidades de autorrealización y el desarrollo de las necesidades internas, el desarrollo espiritual, moral, la búsqueda de una misión en la vida, la ayuda desinteresada hacia los demás, etc., (Ponce, 2008)

ABRAHAM MASLOW Y SU TEORIA DE LA MOTIVACION HUMANA

Bass (1981) propone la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia

distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero, 2007)

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio (Quintero, 2007).

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal (Quintero, 2007).

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social (Quintero, 2007).

Necesidades de estima: cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor (Quintero, 2007).

Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo

sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Quintero, 2007).

Necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Quintero, 2007).

A continuación se presenta la pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades (Quintero, 2007).

Necesidades estéticas: no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes (Quintero, 2007).

Necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de conocer, que posee la mayoría de las personas; como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas (Quintero, 2007).

Necesidades de auto-trascendencia: Hacen referencia a promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede significar el servicio hacia otras personas o grupos, el perseguir un ideal o una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino (Quintero, 2007).

Aplicando la teoría al área educacional

Es necesario destacar que esta teoría, forma parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la auto-realización de los estudiantes en todos los aspectos de la personalidad es fundamental, procurando, proporcionar una educación con formación y crecimiento personal. Se debe tener en cuenta, además, que para que un alumno pueda llegar a la autorealización se requiere que las otras necesidades estén cubiertas, lo que se plantea como una dificultad para aulas en que los niños no han satisfecho necesidades de tipo fisiológicas, de seguridad o de amor, pertenencia y de estima. Por ello las formas en que se aborda la satisfacción de estas necesidades también se torna como un desafío para las instituciones educativas y el sistema escolar en general, considerando que las carencias como por ejemplo el hambre, la inseguridad o sentido de indefensión, la falta de constitución en la familia, entre otras problemáticas están muy presentes en la vida de muchos alumnos sobre todo de los que provienen de contextos más vulnerables y por ende afectan su educación y la búsqueda de su auto- realización. (Quintero, 2007).

AUTOESTIMA

Díaz (2010) dice, la autoestima se refiere a la necesidad de respeto y confianza en sí mismo. La necesidad de la autoestima es básica, todos tenemos el deseo de ser aceptados y valorados por los demás. Satisfacer esta necesidad de autoestima hace que las personas se vuelvan más seguras de sí mismas. El no poder tener reconocimiento por los propios logros, puede llevar a sentirse inferior o un fracasado.

Las Dimensiones De la autoestima son cinco:

La afectiva

Física

Académica

Familiar

Social

✓ Dimensión afectiva:

Engloba todo lo que tiene que ver con cómo se ve el niño se ve a sí mismo y cómo define los rasgos de la personalidad. Hace referencia a si se vea, simpático, fuerte, tranquilo. (Díaz, 2010)

✓ Dimensión física:

Es la valoración que hace el niño de todo lo que tiene que ver con su físico. Incluye todo lo relacionado con su aspecto y con sus destrezas físicas. (Se ve alto, fuerte, guapo.... (Díaz, 2010)

✓ Dimensión social:

Hace referencia a si el niño se siente querido por parte del resto de los menores y adultos con los que se relaciona. Incluye el sentimiento de pertenencia a un grupo social y lo habilidoso que se considere el menor para hacer frente a las diferentes demandas sociales del medio, como relacionarse con otros niños o solucionar los problemas. (Díaz, 2010)

✓ Dimensión académica:

Se basa en cómo se percibe el niño en el ámbito escolar, si se cree capaz de rendir académicamente lo que desde el centro escolar se le demanda. Si se considera buen o mal estudiante en relación con su capacidad cognitiva, si es capaz de superar los fracasos. (Díaz, 2010)

Dimensión familiar:

Es como se percibe el menor como parte de una familia y en las relaciones que se establecen dentro del núcleo familiar. Es fundamental las respuestas que obtengan dentro de la familia para el desarrollo de su autoestima” Las dimensiones del autoestima son en ámbitos que van de la mano y las vez son complementarios sin una de las dimensiones no están bien el niño no podrá desenvolverse en ningún ámbito puesto que son esenciales para el desarrollo en todos los núcleos”. (Díaz, 2010)

2.3 Bases filosóficas

Fundamentación Filosófica.

Según Loza (2014), esta investigación estudiará la relación que existe entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes la que nos llevara a reflexionar y cuestionar algunos aspectos de la enseñanza y el aprendizaje, según algunos autores, “la filosofía de la educación maneja categorías y conceptos filosóficos sin el nexo intrínseco entre el cuerpo teórico de la filosofía ... y la educación”, así como que “los filósofos de la educación no nos han dado una cuenta clara de cómo su disciplina realmente se supone que trabaja : de los tipos de argumentos que ella usa, de la evidencia que ella toma para ser pertinente, sus pruebas para la verdad y falsedad, sus criterios para el éxito o el fracaso, el estatus de sus propias proposiciones y declaraciones, y su lógica interna en general. Todo ello sirve de presupuesto también para el debate y la toma de partido en relación con lo que puede ofrecer esta disciplina y su grado de validez teórica y/o práctica. Para algunos: “La filosofía de la educación parece estar experimentando una marginalización creciente hoy.... El dilema central que enfrenta este campo es encontrar la forma de ser tanto académicamente buena como importante para los practicantes, mientras que otros aseveran que: “Hoy por hoy la filosofía de la educación goza de reconocimiento mundial, lo que no excluye que exista un fuerte debate en torno a esta disciplina teórica” (Chávez, 2003).

Fundamentación Epistemológica

Este estudio esta refrendado en las bases epistemológicas, (Flores, 2006) dicen, La activación y significación del proceso de formación científica debe estar apoyada en los participantes del proceso pedagógico: los estudiantes, los profesores y el currículo; donde se debe destacar el protagonismo estudiantil y el logro de un aprendizaje desarrollador en este proceso. El papel dirigente del profesor para fortalecer la adquisición del conocimiento y las habilidades, con un alto basamento axiológico, epistemológico y filosófico, debe estar fundado en el trabajo integral y multidisciplinario, que permita elevar su desempeño profesional y competitividad.

Fundamentación Axiológica

Ventura L. (2012); Esta tiene la tarea de realizar en el educando bienes culturales (se entienden estos valores como de justicia y amor etc.) lo mas del mejor modo tomando en cuenta condiciones sociales de la cultura humana. La ética de la pedagogía tiene el papel de hacer valer en la enseñanza los valores morales y jurídicos, tales como la verdad, equidad, justicia, etc. La educación es una aspiración, el aspirar implica una decisión, del hombre y para ello un acto electivo. El hecho de que el hombre elija algo, obedece a que el sujeto le otorgue cierto valor, quien pretende justificar un ideal pedagógico, ha de partir de lo que se estima, valora, teniendo un criterio sobre lo bueno, lo mejor, lo óptimo, la axiología o teoría de los valores confronta delicados, difíciles y variados problemas.

Fundamentación Sociológica

Panduro (2009) , dice: la sociología de la educación aporta a los estudios socioculturales la esencia dialéctica materialista en el análisis de la sociedad y en correspondencia con las peculiaridades económicas y sociales de los escenarios comunitarios. Los valores profesionales socioculturales deben ser aquellos que como resultado de las tradiciones humanistas revolucionarias (instituidos) estarían conformados por las particularidades del contexto histórico concreto de nuestras comunidades (objetivos), construidos desde las experiencias locales de diferentes actores sociales y el ejercicio propio de la profesión (subjetivos) y en correspondencia con el proyecto político económico de la sociedad cubana actual.

Fundamentación Psicopedagógica

Quintero (2007); La intervención del profesional de la psicopedagogía, se desarrolla en la actualidad en distintos ámbitos y problemáticas.

Considerando al aprendizaje como un proceso continuo que no culmina en lo escolar sino que se desarrolla en todas las etapas de la vida con la adquisición de nuevos conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades comunicativas, autoconocimiento, etc., es que la labor se ha extendido a otros ámbitos y situaciones fuera del ámbito educativo propiamente dicho como por ejemplo el social, comunitario, empresarial.

En cada uno de estos ámbitos el psicopedagogo deberá insertarse como facilitador o guía de procesos. Para ello deberá tener en cuenta distintas pautas contextualizadoras (diagnóstico, etapa evolutiva, técnicas apropiadas, objetivos, habilidades comunicativas, mediación en el conflicto) y conocimiento de posiciones teóricas para una buena conceptualización, que evite los riesgos de la simplificación, empirismo o vulgarización de las prácticas.

2.4 Definición de términos básicos

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El liderazgo docente se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

2.5.2 Hipótesis específicas

- El liderazgo docente transformacional se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.
- El liderazgo docente laissez faire se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.
- El liderazgo docente institucional se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO	Es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CARISMA	
			INSPIRACIÓN	
			ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	
			CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	

	tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y motivar a un grupo o equipo. Capacidad del docente para intervenir mediante sus actitudes y desempeño profesional, en el proceso de interacción de un grupo social con un interés común (Monografías.com).	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	RECOMPENSA CONTINGENTE
		LAISSEZ FAIR	DIRECCIÓN POR EXCEPCIÓN
			AUSENCIA DE OTRO TIPO DE LIDERAZGO
AUTOESTIMACIÓN	La autoestima es el valor de los sentimientos hacia sí mismo, los cuales están determinados por el área que va del talento actual a las potenciales supuestas (William James 1963). Entonces la autoestima es una parte fundamental para que el hombre alcance su plenitud y autorrealización que es la plena expresión de sí mismo.	FÍSICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se siente satisfecho con su cuerpo. 2. Cambiaría parte de su cuerpo.
		ÉTICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Olvida lo aprendido. 2. Se siente torpe para los estudios.
		ACADÉMICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiene muchas cualidades. 2. Es listo. 3. Puede resolver muchos retos.
		EMOCIONAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autocrítica. 2. Siente nervios ante los exámenes.
		SOCIAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los profesores le llaman la atención sin razón. 2. Buena relación con los amigos. 3. Buena relación con los padres.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño de investigación es correlacional, ya que el propósito de la investigación es examinar la relación entre dos variables (Salkind, 1999). En ese sentido, “la investigación proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más cosas, o de qué tan bien uno o más datos podrían predecir un resultados específico”.

La investigación es de tipo descriptivo correlacional. Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (Liderazgo docente y Autoestima de los alumnos).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para Murray (2010). "Se llama muestra a una colección de elementos de la población a estudiar que sirve para representarla, de modo que las conclusiones obtenidas de su estudio representan en una alta posibilidad a las que se obtendrían de hacer un estudio sobre la totalidad de la población". (p. 65)

Está representado por 30 estudiantes del I al X ciclo de la carrera profesional de Educación Secundaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

3.2.2 Muestra

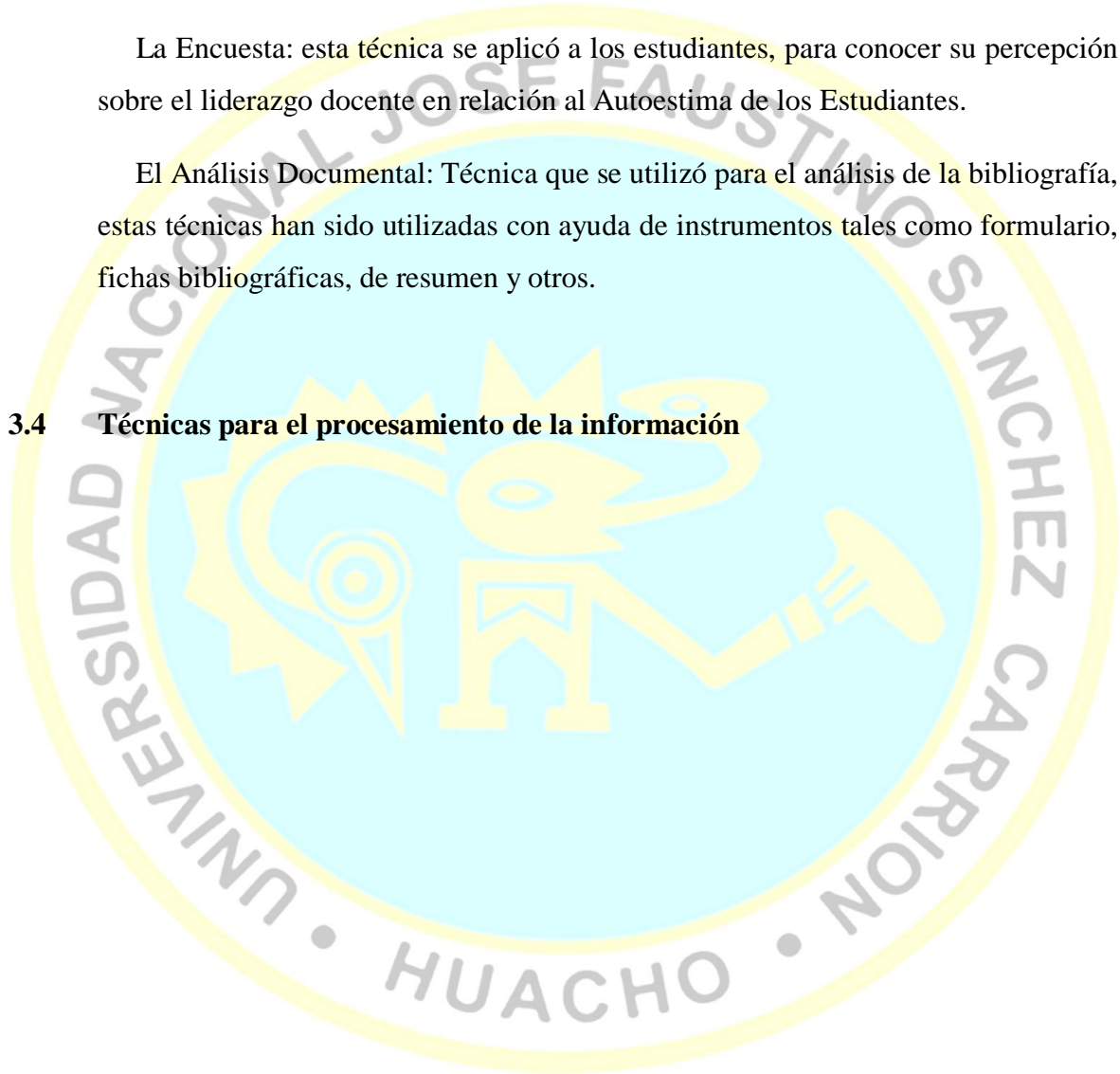
3.3 Técnicas de recolección de datos

Las Técnicas de recolección de datos que se utilizarán en el trabajo de investigación serán de fuentes primarias tales como:

La Encuesta: esta técnica se aplicó a los estudiantes, para conocer su percepción sobre el liderazgo docente en relación al Autoestima de los Estudiantes.

El Análisis Documental: Técnica que se utilizó para el análisis de la bibliografía, estas técnicas han sido utilizadas con ayuda de instrumentos tales como formulario, fichas bibliográficas, de resumen y otros.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información



CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

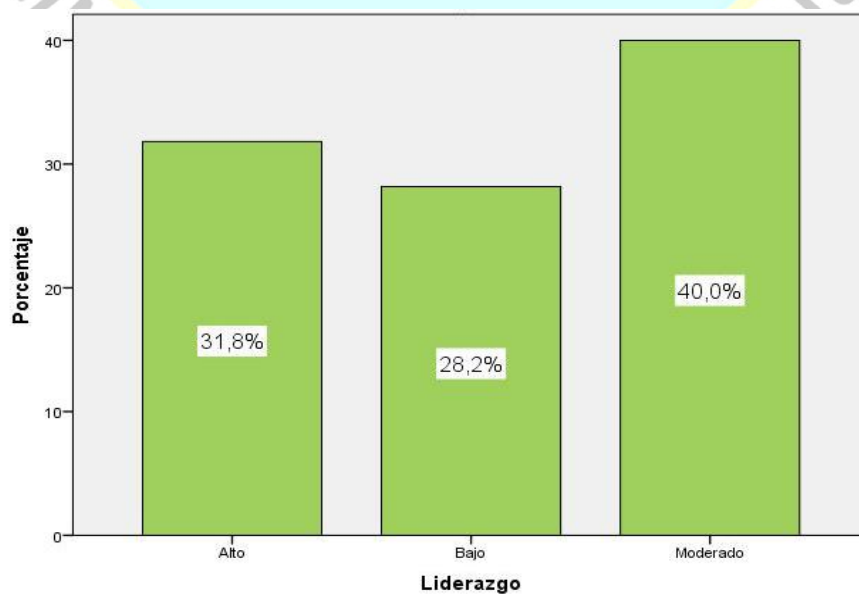
TABLA 3

Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	35	31,8	31,8	31,8
	Bajo	31	28,2	28,2	60,0
	Moderado	44	40,0	40,0	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 1



De la fig. 1, un 40,0% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la variable liderazgo, un 31,8% consiguieron un nivel alto y un 28,2% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 4

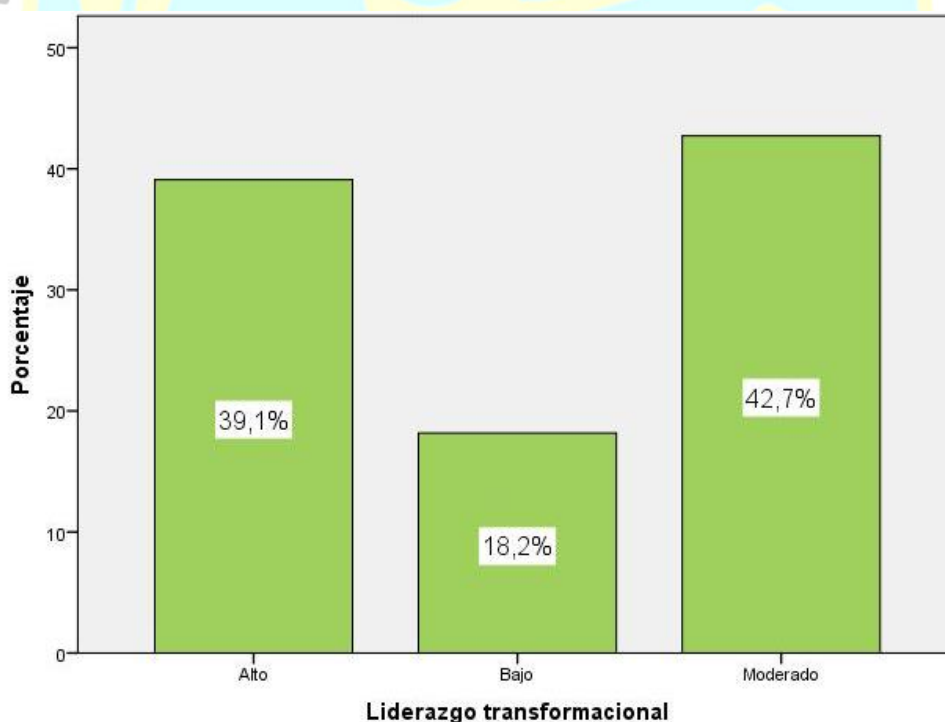
Liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	43	39,1	39,1	39,1
	Bajo	20	18,2	18,2	57,3
	Moderado	47	42,7	42,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 2



De la fig. 2, un 42,7% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión liderazgo transformacional, un 39,1% consiguieron un nivel alto y un 18,2% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 5

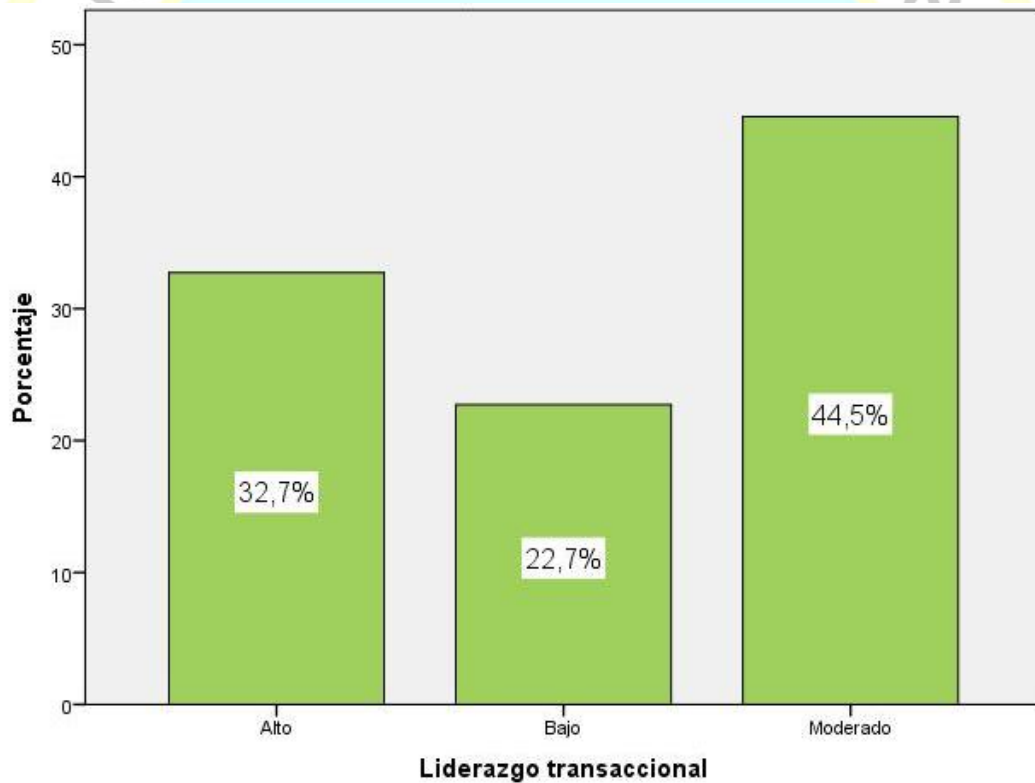
Liderazgo transaccional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	36	32,7	32,7	32,7
	Bajo	25	22,7	22,7	55,5
	Moderado	49	44,5	44,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 3



De la fig. 3, un 44,5% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión liderazgo transaccional, un 32,7% consiguieron un nivel alto y un 22,7% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 6

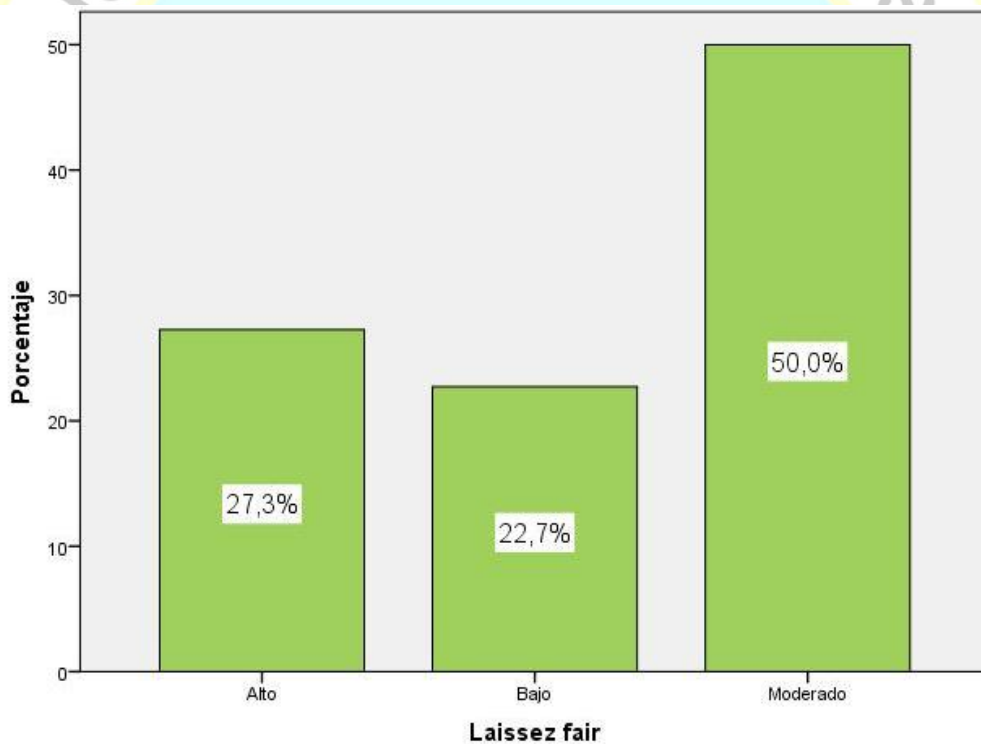
Laissez fair

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	30	27,3	27,3	27,3
	Bajo	25	22,7	22,7	50,0
	Moderado	55	50,0	50,0	100,0
Total		110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 4



De la fig. 4, un 50,0% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión laissez fair, un 27,3% consiguieron un nivel alto y un 22,7% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 7

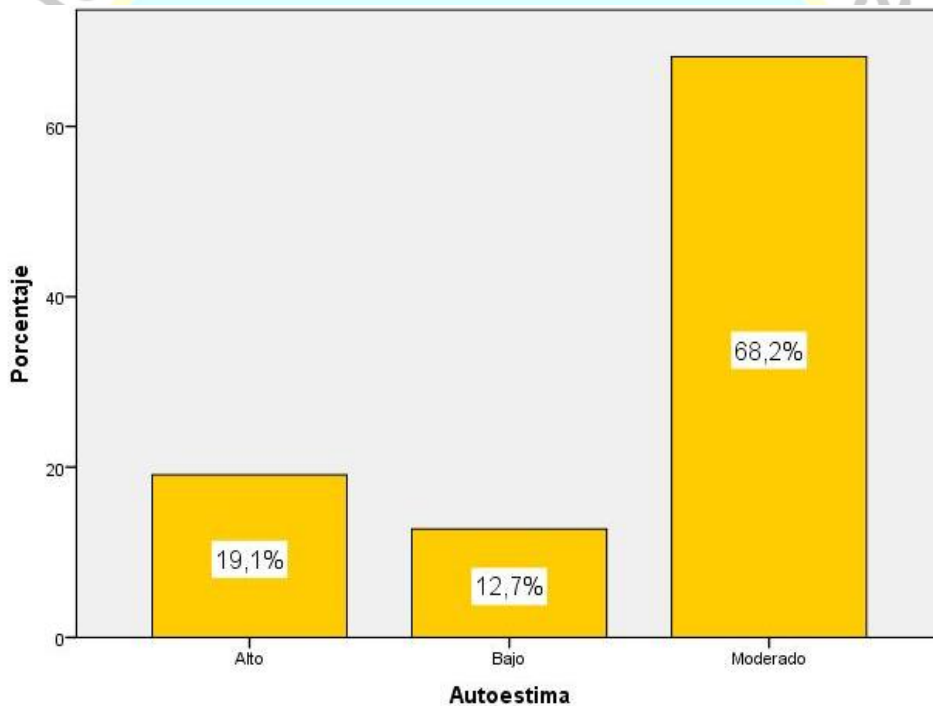
Autoestima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	21	19,1	19,1	19,1
	Bajo	14	12,7	12,7	31,8
	Moderado	75	68,2	68,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 5



De la fig. 5, un 68,2% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la variable autoestima, un 19,1% consiguieron un nivel alto y un 12,7% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 8

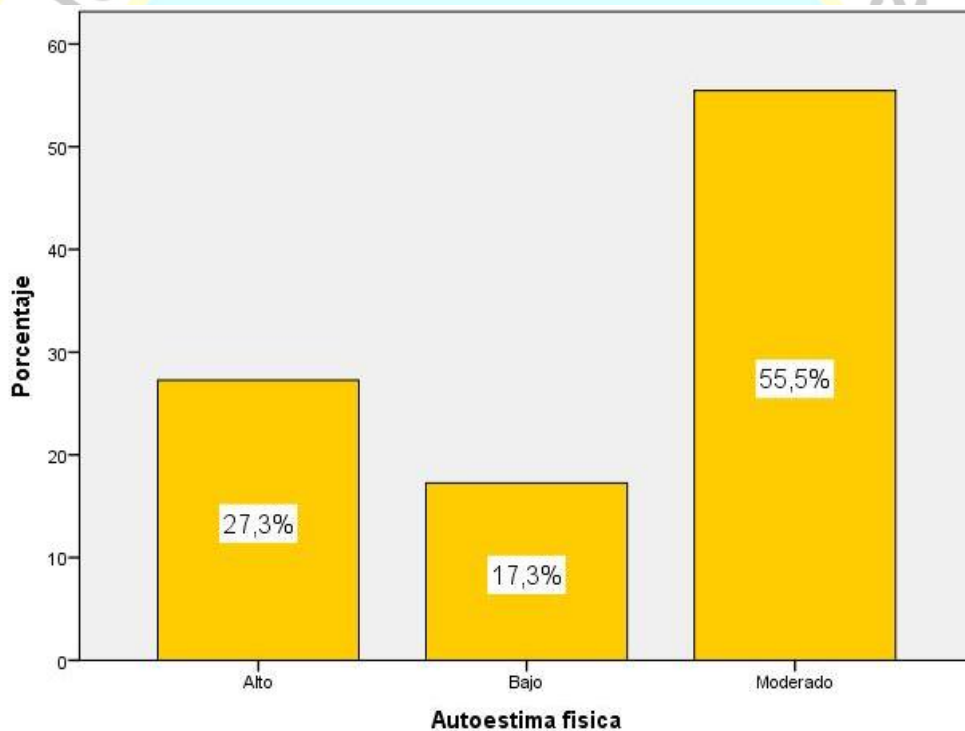
Autoestima física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	30	27,3	27,3	27,3
	Bajo	19	17,3	17,3	44,5
	Moderado	61	55,5	55,5	100,0
Total		110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 6



De la fig. 6, un 55,5% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión autoestima física, un 27,3% consiguieron un nivel alto y un 17,3% obtuvieron un nivel bajo.

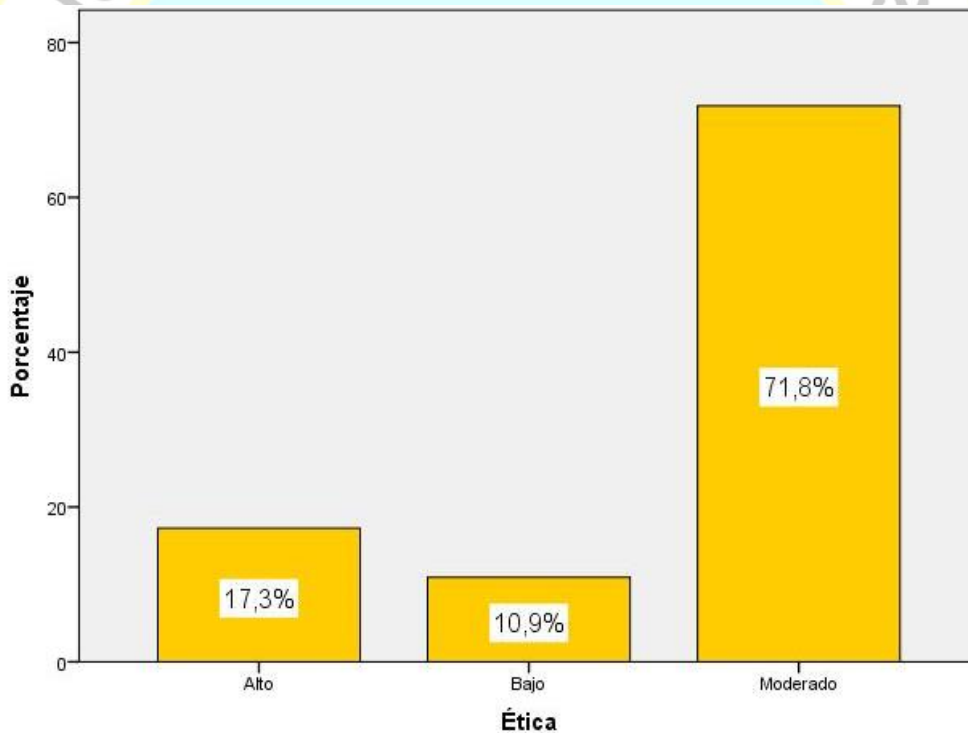
TABLA 9

		Ética			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	19	17,3	17,3	17,3
	Bajo	12	10,9	10,9	28,2
	Moderado	79	71,8	71,8	100,0
Total		110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 7



De la fig. 7, un 71,8% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión ética, un 17,3% consiguieron un nivel alto y un 10,9% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 10

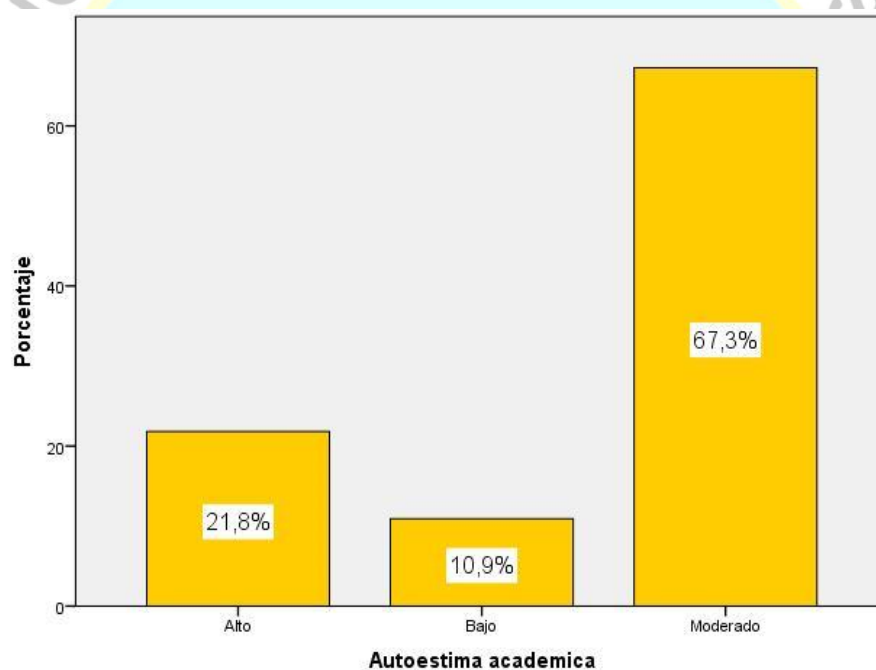
Autoestima academica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	24	21,8	21,8	21,8
	Bajo	12	10,9	10,9	32,7
	Moderado	74	67,3	67,3	100,0
Total		110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 8



De la fig. 8, un 71,8% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión autoestima académica, un 21,8% consiguieron un nivel alto y un 10,9% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 11

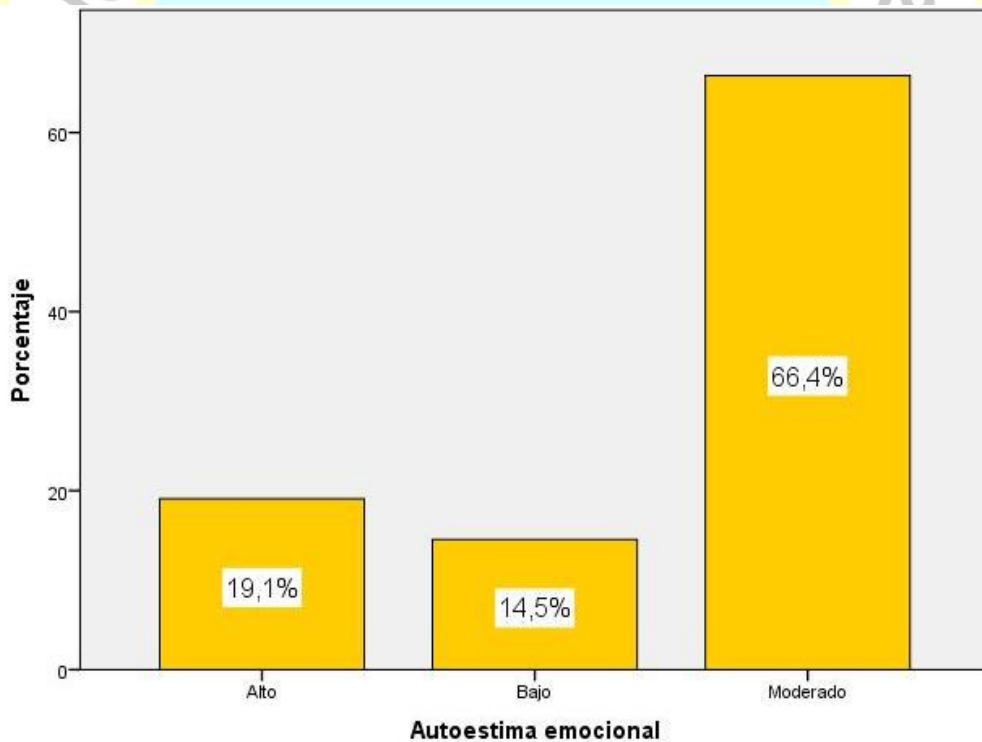
Autoestima emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	21	19,1	19,1	19,1
	Bajo	16	14,5	14,5	33,6
	Moderado	73	66,4	66,4	100,0
Total		110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 9



De la fig. 9, un 66,4% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión autoestima emocional, un 19,1% consiguieron un nivel alto y un 14,5% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 12

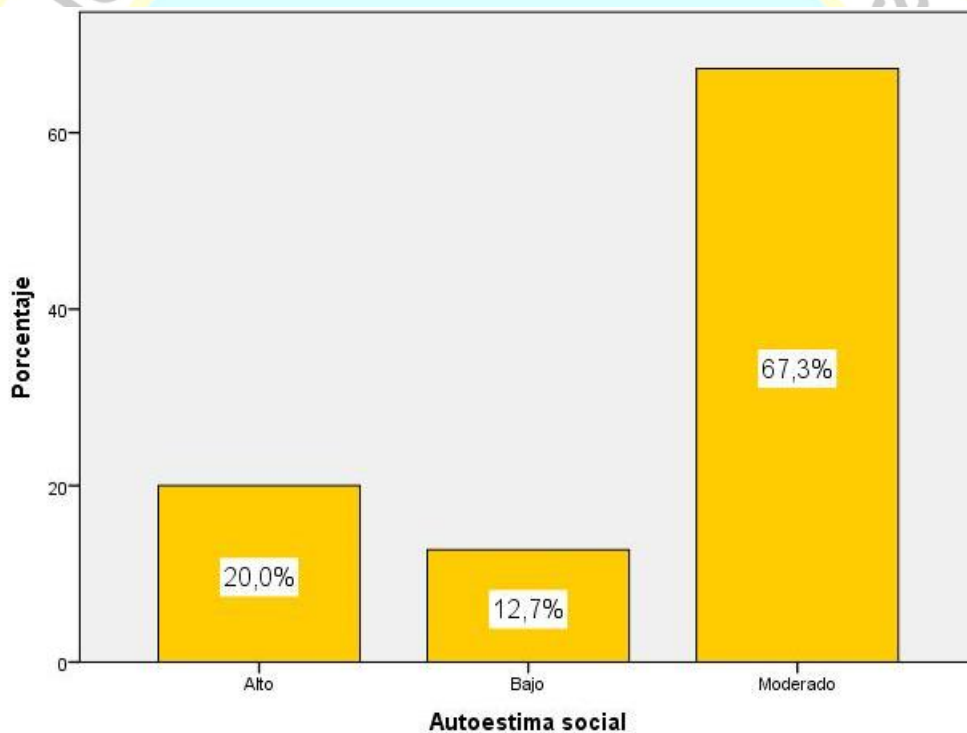
Autoestima social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	22	20,0	20,0	20,0
	Bajo	14	12,7	12,7	32,7
	Moderado	74	67,3	67,3	100,0
Total		110	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 10



De la fig. 10, un 67,3% de alumnos de la Facultad de Educación de la UNJFSC – Huacho, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión autoestima social, un 20,0% consiguieron un nivel alto y un 12,7% obtuvieron un nivel bajo.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov

La tabla 13 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K-S). Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

Tabla 13

Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov - Smirnov

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,235	110	,000
Liderazgo transaccional	,213	110	,000
Laissez fair	,217	110	,000
Liderazgo	,227	110	,000
Autoestima fisica	,175	110	,000
Ética	,342	110	,000
Autoestima academica	,238	110	,000
Autoestima emocional	,238	110	,000
Autoestima social	,269	110	,000
Autoestima	,232	110	,000

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis Alternativa Ha El liderazgo docente se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Hipótesis nula H₀: El liderazgo docente no se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 14

El liderazgo y el desarrollo de la autoestima

Correlaciones				
			Liderazgo	Autoestima
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	110	110
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	110	110

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.882$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

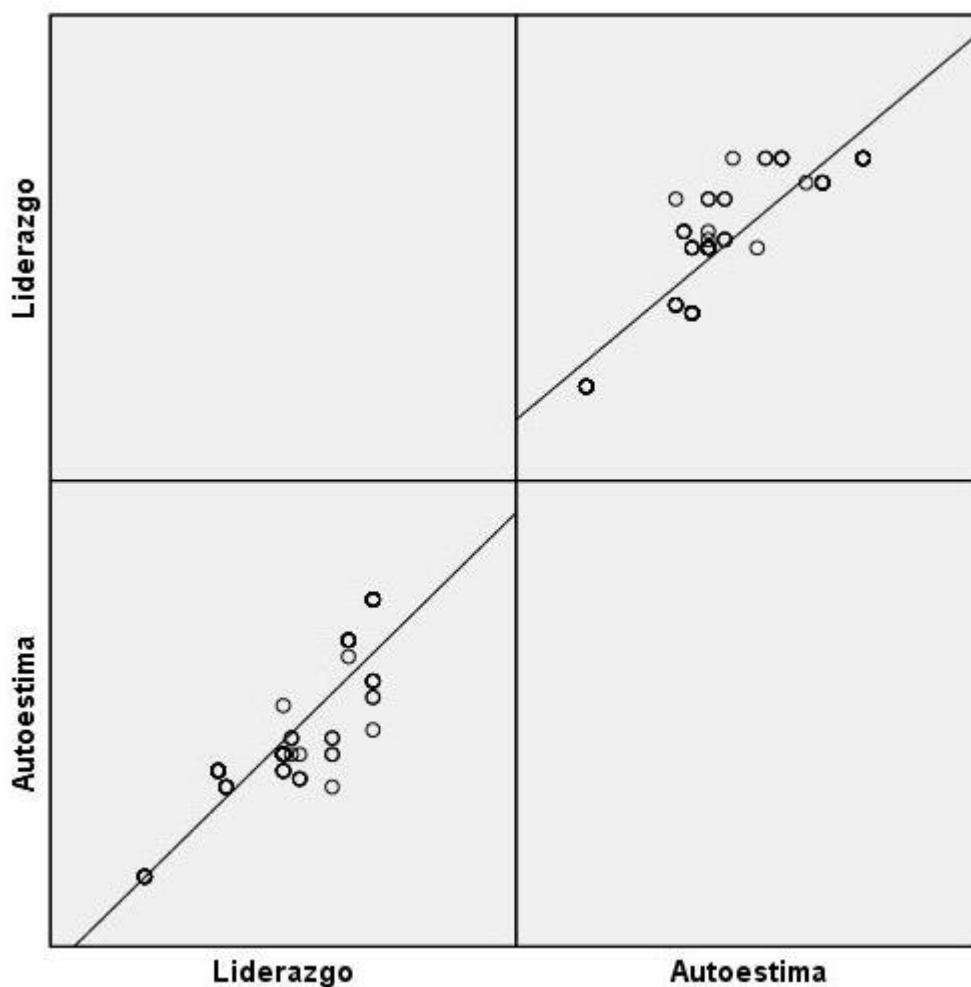


Figura 11. El liderazgo y el desarrollo de la autoestima.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H1**: El liderazgo docente transformacional se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Hipótesis nula **H0**: El liderazgo docente transformacional no se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 15*El liderazgo transformacional y el desarrollo de la autoestima*

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Autoestima
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.791$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo docente transformacional y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

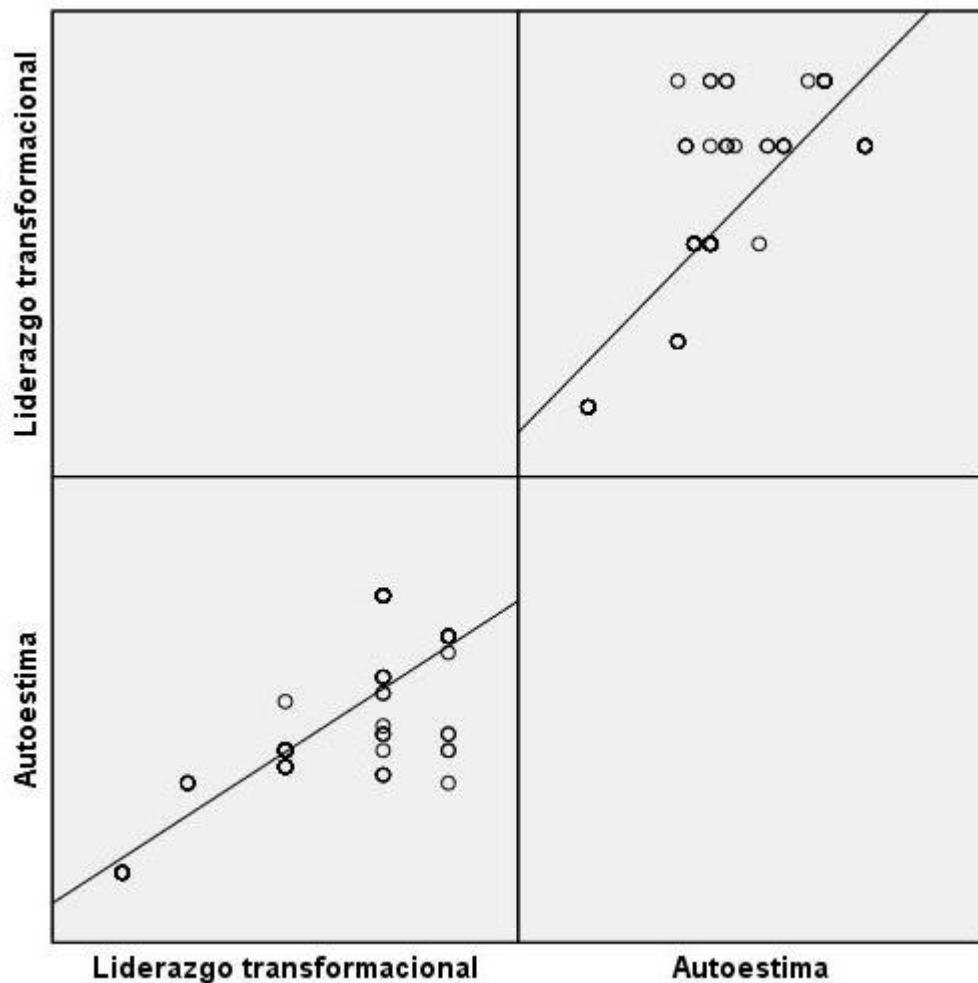


Figura 12. El liderazgo transformacional y el desarrollo de la autoestima.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H2:** El liderazgo docente transaccional se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Hipótesis nula **H₀:** El liderazgo docente transaccional no se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 16

El liderazgo transaccional y el desarrollo de la autoestima

Correlaciones

		Liderazgo transaccional	Autoestima
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	1,000	,896**
			,000
		110	110
Autoestima	Liderazgo transaccional	,896**	1,000
		,000	
		110	110

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

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.896$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo docente transaccional y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

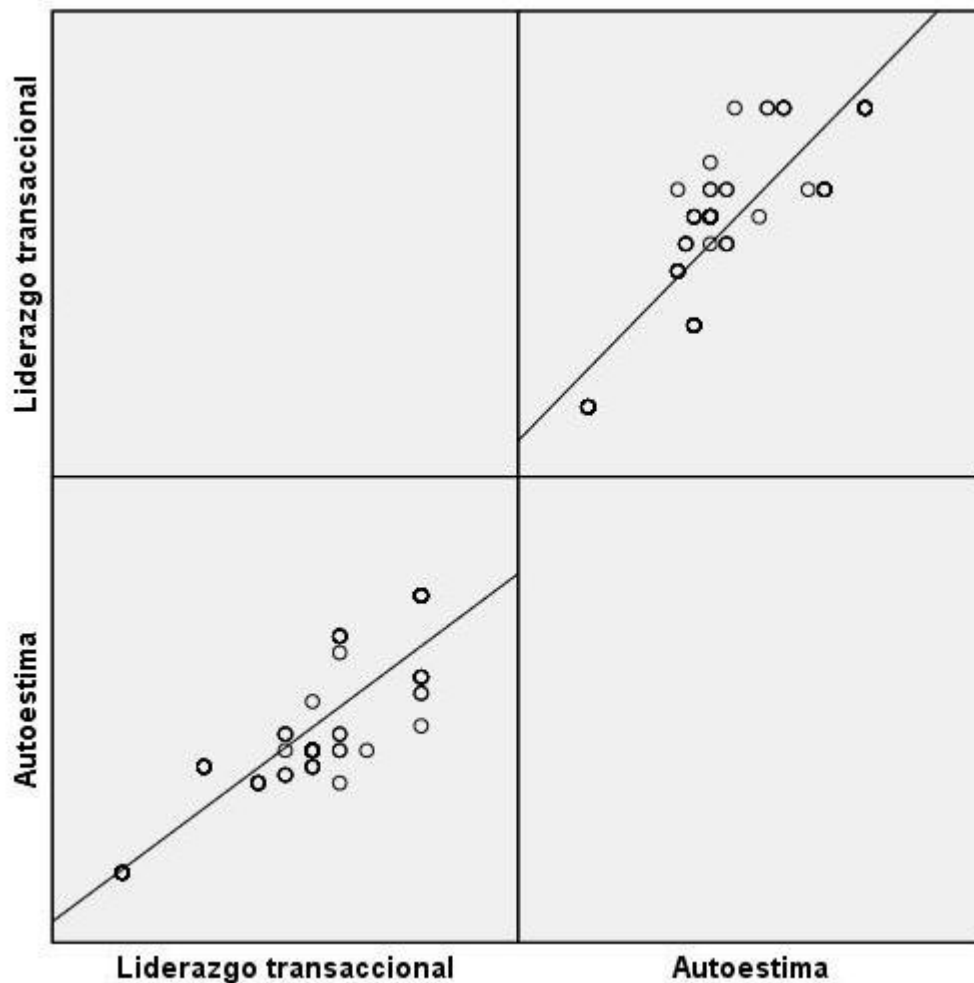


Figura 13. El liderazgo transaccional y el desarrollo de la autoestima

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H3**: El liderazgo docente laissez fair se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Hipótesis nula **H0**: El liderazgo docente laissez fair no se relaciona con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Tabla 17

El liderazgo laissez fair y el desarrollo de la autoestima

Correlaciones				
			Laissez fair	Autoestima
Rho de Spearman	Laissez fair	Coefficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Autoestima	Coefficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

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

Como se muestra en la tabla 17 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.792$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo docente laissez fair y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

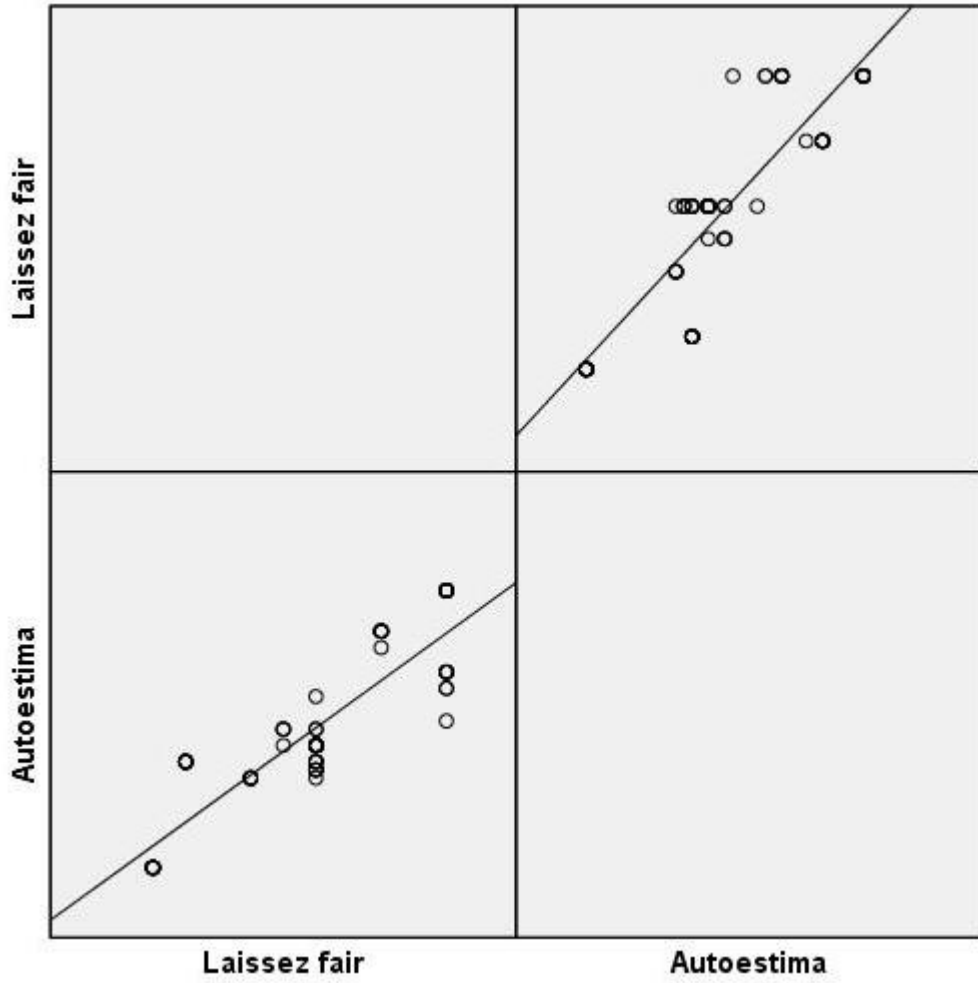


Figura 14. El liderazgo laissez fair y el desarrollo de la autoestima.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

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

Entonces podemos concluir que ambas variables son importante dentro de la institución educativa, que los docentes deben de lograr hacer líderes en el aula, en la comunidad y en la sociedad, así mismo es importante que tenga una autoestima alta como persona y profesional de lo contrario va a perjudicar a otras personas que están en su entorno, nosotros sabemos que los docentes de la facultad aun necesitan ser motivados, ayudados para poder lograr a desarrollar estas dos variables, por la misma naturaleza del lugar y del mismo docentes que no han sido formado en la parte humana, a como poder desarrollar habilidades de personalidad, y se ven afectados por muchos problemas que deterioran su autoestima y su liderazgo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. **Primera:** Existe relación significativa entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.882, representando una **muy buena** asociación.
2. **Segunda:** Existe una relación significativa entre el liderazgo docente transformacional y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.791, representando una **buena** asociación.
3. **Tercera:** Existe una relación significativa entre el liderazgo docente transaccional y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.896, representando **muy buena** asociación.
4. **Cuarta:** Existe una relación significativa entre el liderazgo docente laissez fair y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho, porque la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.792, representando una **buena** asociación.

6.2 Recomendación

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

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

7.2 Fuentes bibliográficas

Aranzadi, B. (2002), Introducción a la Teoría General de la Administración. *McGraw-Hill Interamericana*. 07 (02).

Bass, B. (1981). Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. *New York, Free Press*. 09 (01).

Blanchard, K. (2007). Liderazgo al más alto nivel. Colombia. *Edit. Norma*. 10(02).

Bloch, P. (1991). El manager fortalecido. Pautas para desarrollar una conducta autónoma en la empresa. *Buenos Aires, Paidós*. 12(05)

Burns, J. (1978). Leadership, New York, *Harper and Row*. 10 (02)

Campoy, D. (2006). Gestión Emprendedora. España. *Edit. Ideas propias*. 25 (03)

Chávez, A. (2003). *Supervisión*. México D.F. Editorial Thomson.

Chiavenato, P. (2004) Organización escolar y acción directiva. *Editorial Narcea*. 16(08).

Donini, A. (2001), Liderazgo, autoridad y carisma: una lectura crítica de los tipos de dominación de Weber, Estudios de la Academia de Ciencias de Buenos Aires, *Cuadernos Weberianos*, 10 (09).

Fishman, D. (2005). El líder transformador. *Prisa: Lima*. 12(01).

- Giraldo, M. (2006). *Innovar en el seno de la institución escolar*. Barcelona, España: Editorial Graó.
- Gómez, L. (2001). *El Clima Institucional y El Liderazgo en la Gestión Educativa*. Quito, Ecuador: Editorial La Luz
- Jáuregui, R. (2003). *Evaluando, evaluando: ¿qué piensa y qué hace el docente en el aula?* Arequipa, Perú: Editorial The New Day
- Lusthaus, B; Adrien, B; Anderson, A; Garden, P; & Montalván, D.(2002). *Fundamentos de administración*, México: Editorial Pearson Prentice-Hall.
- Mosley, R; Megginson, B; & Pietri, A. (2005). *Valores humanos y desarrollo personal*. Madrid, España: Editorial DIA.
- Piaget, B. (1985). *Liderazgo Transformacional y Liderazgo transaccional*. Estados Unidos: Editorial: The Day
- Quintero, J. (2007) *Leadership dynamics: A practical guide to effective relationships*. Free Press: New York. 10(08).
- Robbins,B; & Decenzo, J. (2002). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15 (3), 355 – 371.
- Rosenberg, B. (1979) *Comportamiento humano en el trabajo* MC Graw Hill, 13 (01).

7.3 Fuentes hemerográficas

- Aguilera V. (2011). *Liderazgo y Clima de trabajo en las Instituciones Educativas de la Fundación creando futuro*. (Tesis de posgrado). Universidad de Alcalá. España.
- Agustín, G: (2014). *Liderazgo Docente Y Disciplina en el aula”* Universidad Rafael Landívar. (Tesis de pregrado). Universidad de Quetzaltenango. Guatemala.
- Albán, R; López, J; (2012). *Relación entre el Liderazgo de los Docentes y la práctica de valores de los alumnos del 6º grado de las Instituciones Educativas de*

- Alto Trujillo – El porvenir, Año 2012.* (Tesis de pregrado) Universidad de Trujillo. Perú.
- Bereche V.; Osoreo D. (2015). *Nivel de Autoestima en los estudiantes del quinto año de secundaria de la Institución Educativa Privada “Juan Mejía Baca” de Chiclayo- Agosto, 2015.* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca-Chiclayo-Perú.
- Bueno J. (1993). *La Motivación en los alumnos de bajo rendimiento académico: Desarrollo Y Programas de Intervención.* (Tesis de Maestría). Universidad Complutense De Madrid. España.
- Cuellar E. (2010). *Estilos de Liderazgo Docente y Convivencia Escolar en la Institución Educativa Callao.*(Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola- Lima. Perú.
- Díaz A. (2010). *La Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de primer a cuarto año en el área del idioma inglés de la Escuela de Oficiales de la FAP.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima- Perú.
- García L.; (2005). *Autoconcepto, Autoestima Y su Relación con el Rendimiento Académico.* (Tesis de pregrado) Universidad Autónoma De Nuevo León, en la ciudad de Monterrey. México
- Loza E. (2014). *Liderazgo Y Compromiso Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Particular Simón Bolívar de la Ciudad de Tarapoto.* (Tesis de pregrado) Universidad de San Martín de Porres - Lima. Perú
- Mosley, R; Megginson, B; & Pietri, A. (2005). *Valores humanos y desarrollo personal.* Madrid, España: Editorial DIA.
- Muñoz L. (2011). *Autoestima, factor clave en el éxito escolar: Relación entre Autoestima y variables personales vinculadas a la escuela en estudiantes de nivel socio-económico bajo.* (Tesis de doctorado) Universidad de Chile – Santiago – Chile.
- Panduro, J. (2009). *Competencias emprendedoras y estilos de liderazgo en jóvenes integrantes de la organización "casa de la juventud" de la ciudad de*

Tarapoto en el año 2009. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto-Perú.

Panduro L.; Ventura Y. (2013). *La Autoestima y su Relación con el Rendimiento Escolar de los Estudiantes de Tercer Grado de Secundaria de la Institución Educativa José María Arguedas del Distrito de San Martín de Porres, 2013.* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle – Chosica – Lima. Perú

Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico- Universidad del Bío Bío- chillan- Chile.* (Tesis de Maestría). Universidad de Santiago. Chile.

Quintero, J. (2007) *Leadership dynamics: A practical guide to effective relationships.* Free Press: New York. 10(08).

7.4 Fuentes electrónicas

Flores, N. (2006) *Liderazgo. The time.* Recuperado el 3 de Mayo de 2006 de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/elliderazg.htm>

Hernández, A.; Fernández, P; Baptista, R. (2006). *Metodología de la Investigación.* Recuperado de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Murrey, A. (2010). *Definición de muestra.* Recuperado de :

<http://www.estebansaporiti.com.ar/spiegel.pdf>

Ventura, A. (2012). *Estudio de salud mental en dos cohortes de niños escolares de Santiago occidente: II: Factores de riesgo familiares y escolares. Revista chilena de neuro-psiquiatría, 40(4), 347-360. doi:10.4067/S0717-92272002000400007*



ANEXOS

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. MELCHOR EPIFACIO ESCUDERO ESCUDERO
ASESOR

Dra. JULIA MARINA BRAVO MONTOYA
PRESIDENTE

Dra. YANET MARLUBE RIVERA MINAYA
SECRETARIO

Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA
VOCAL

