

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Liderazgo docente y autoestima en estudiantes de educación
inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018**

Tesis para obtener el grado académico de maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor:

Sánchez Hernández, Ana Betty

Asesor: (ORCID - 0000-0003-1970-5935)

Tirado Soto, Carlos Segundo

CAJAMARCA – PERÚ

2023

Índice de General

Índice de General	i
Índice de Tablas	ii
Palabras clave:	iii
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
Introducción.....	8
Metodología.....	29
Resultados.....	34
Análisis y discusión	39
Conclusiones.....	41
Recomendaciones	42
Anexos	46

Índice de Tablas

Tabla 1 Línea de investigación.	iii
Tabla 2 Frecuencias y porcentajes variable: Liderazgo docente.....	34
Tabla 3 Frecuencias y porcentajes variable: Autoestima.....	34
Tabla 4 Tabla cruzada: Niveles de Liderazgo docente – Niveles de autoestima.....	35
Tabla 5 Pruebas de normalidad.....	36
Tabla 6 Correlaciones de Spearman	37
Tabla 7 Correlaciones de Pearson.....	37
Tabla 8 Matriz de operacionalización de variables.....	50
Tabla 9 Base de datos, variable: Liderazgo docente.....	63
Tabla 10 Base de datos, variable: Autoestima.....	68

Palabras clave:

Tema:	Liderazgo docente, autoestima
-------	-------------------------------

Especialidad	Educación
--------------	-----------

Key words:

Theme:	Teacher leadership, self-esteem
--------	---------------------------------

Specialty	Education
-----------	-----------

Línea de investigación**Tabla 1***Línea de investigación.*

Línea de Investigación	Preparación de docentes y desarrollo profesional
Área	Ciencias sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General

Fuente: Resolución de Consejo Universitario N° 4201 – 2019-USP/CU.

Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Liderazgo docente y autoestima en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018**" del (a) estudiante: **SANCHEZ HERNANDEZ ANA BETTY**, identificado(a) con Código N° **2818100120**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 17 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

**Liderazgo docente y autoestima, en estudiantes de
educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018**

Resumen

La presente investigación: "Liderazgo docente y autoestima en estudiantes de educación inicial en la Universidad San Pedro Cajamarca, 2018", tuvo como propósito investigar la conexión entre el liderazgo docente y la autoestima en estudiantes de educación inicial dentro del entorno específico de la Universidad San Pedro Cajamarca. La investigación se llevó a cabo siguiendo un enfoque descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental de naturaleza básica. La muestra comprendió 115 estudiantes seleccionados al azar de un total de 163 estudiantes del Programa de Estudios de Educación Inicial. A los participantes se les administró una encuesta y un cuestionario, ambos con alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0.969). Sin embargo, los resultados obtenidos indicaron que no se encontró una relación significativa entre las variables "Liderazgo docente" y "Autoestima" ($p = 0.459$), según los análisis de correlación de Spearman. Además, tampoco se halló una relación significativa entre las dimensiones específicas del liderazgo docente ("Liderazgo transformacional", "Liderazgo transaccional" y "Liderazgo Laissez Faire") y la variable "Autoestima" ($p_1 = 0.405$, $p_2 = 0.464$, $p_3 = 0.811$), según los análisis de correlación de Pearson realizados.

Abstract

The present investigation: "Teacher leadership and self-esteem in initial education students at the San Pedro Cajamarca University, 2018", had the purpose of investigating the connection between teacher leadership and self-esteem in initial education students within the specific environment of the San Pedro University. Pedro Cajamarca. The research was carried out following a descriptive and correlational approach, with a non-experimental design of a basic nature. The sample comprised 115 students randomly selected from a total of 163 students of the Initial Education Study Program. Participants were administered a survey and a questionnaire, both with high reliability (Cronbach's Alpha = 0.969). However, the results obtained indicated that no significant relationship was found between the variables "Teacher leadership" and "Self-esteem" ($p = 0.459$), according to Spearman's correlation analysis. In addition, no significant relationship was found between the specific dimensions of teacher leadership ("Transformational Leadership", "Transactional Leadership" and "Laissez Faire Leadership") and the variable "Self-esteem" ($p_1 = 0.405$, $p_2 = 0.464$, $p_3 = 0.811$), according to the Pearson correlation analyzes performed.

Introducción

La educación, como pilar del desarrollo nacional, requiere especial atención en los diferentes ámbitos de su ejecución, es decir, desde la educación básica hasta la educación superior. Es muy importante que en las instituciones educativas se promueva el espacio de aprendizaje en su conjunto, apuntando a que se desarrolle gradualmente en función del conocimiento y las nuevas tendencias de desarrollo. En este sentido, es necesario considerar los diversos problemas que enfrenta el sistema educativo actual, abordarlos desde un punto de vista o cosmovisión amplio dado que sin tener en cuenta todos los conceptos involucrados en el proceso de aprendizaje, externo, interno y metafísico, sería sesgado e ineficaz.

Entre los conceptos abordados, se destaca el liderazgo docente, que ha tomado relevancia en los últimos años debido a su importante papel en el contexto de la evaluación docente, el desarrollo profesional, la reforma escolar y la reducción de la deserción, entre otros. A pesar de su relevancia, es un concepto difícil de estudiar debido a su gran influencia y numerosas interacciones con otros factores que intervienen en la educación como el clima escolar, la estructura escolar y la conciencia, voluntad, iniciativa y características personales del docente. Acumular un cuerpo de evidencia útil no es fácil, ya que requiere estudios de diseño de alta calidad y precisión en el análisis de datos.

Entre los investigadores que han realizado estudios relevantes relacionados con las variables de liderazgo docente y autoestima, se destaca el trabajo de Callisaya (2021). En su investigación, que se enmarca en el tipo de estudio de memoria laboral, el objetivo principal fue desarrollar talleres de motivación con el fin de fortalecer la autoestima, la asertividad y el liderazgo en estudiantes de cuarto, quinto y sexto de secundaria. Este enfoque se basó en la observación de comportamientos inadecuados por parte de los estudiantes, como el consumo de bebidas alcohólicas y la agresión entre ellos, lo cual afectaba tanto el proceso de enseñanza-aprendizaje como la disciplina dentro del entorno educativo. Esta investigación surge como respuesta a la preocupación manifestada por los docentes de distintas áreas curriculares acerca del

desempeño académico de los estudiantes. Su objetivo fue abordar las problemáticas identificadas y encontrar posibles soluciones. En esta experiencia psicológica, se plantearon objetivos específicos para abordar conductas desadaptativas en los estudiantes y fortalecer su autoestima, asertividad, resiliencia y liderazgo. Para lograrlo, se emplearon estrategias motivacionales, se realizaron mediciones psicológicas y educativas, y se promovió la interacción grupal. Asimismo, se llevó a cabo una evaluación de los resultados obtenidos en el proceso de trabajo. Se emplearon diversas actividades y responsabilidades en el ámbito de la labor psicológica, tales como entrevistas, administración de pruebas, establecimiento de un cronograma anual y la implementación de talleres psicoeducativos. Además, se fomentó la interacción del estudiante con su familia. Como resultado de este proceso, se elaboró un informe que posteriormente se compartió con la comunidad educativa. Conclusiones: a) A través de esta investigación se pudo adquirir un mayor entendimiento acerca de la importancia de la habilidad de la asertividad tanto en contextos organizacionales como en la vida cotidiana. Se reconoce que cualquier individuo que logre influenciar a las personas que lo rodean para alcanzar metas específicas puede considerarse un líder. Por lo tanto, todos tenemos la capacidad de ser líderes, ya que todos tenemos objetivos personales y laborales que requieren la colaboración de otros. En consecuencia, la comunicación asertiva se vuelve fundamental en todas las áreas de la vida de una persona, incluso si se trabaja de manera independiente, dado que una comunicación efectiva favorece las relaciones con estudiantes y docentes. b) La integración de los conocimientos en liderazgo y asertividad posibilitó la transformación de la forma de comunicación entre docentes y estudiantes, fomentando la entrega de retroalimentación positiva y el reconocimiento de los logros alcanzados. c) El enfoque humanista, que pone el énfasis en las personas, resulta efectivo en el entorno laboral. Ser líder implica actuar como facilitador para que cada miembro del equipo pueda desarrollar sus habilidades y crecer profesionalmente en la dirección que desee.

Además, Freire (2019) tuvo como objetivo identificar las estrategias de liderazgo aplicadas por el equipo directivo y evaluar el impacto positivo que han tenido en el ambiente laboral tanto para los docentes como para los estudiantes. La investigación se basó en un enfoque cualitativo y utilizó los Indicadores de Desarrollo Personal y Social

(IDPS), que son un conjunto de medidas que proporcionan información sobre el crecimiento personal y social de los estudiantes dentro de una institución. Al incluir aspectos más allá del dominio de conocimientos académicos y del aprendizaje de los estudiantes, este enfoque amplió la concepción de calidad educativa. Las conclusiones del estudio revelan que un líder competente puede ejercer influencia utilizando sus habilidades personales y aplicando prácticas de liderazgo efectivas y exitosas. Esto tiene un impacto positivo en el ambiente escolar, la autoestima y la identidad profesional de los docentes, beneficiando así a toda la comunidad educativa y promoviendo el objetivo principal de la educación, que es el aprendizaje, desarrollo y formación integral de los estudiantes.

Amaru (2019) llevó a cabo un estudio con el propósito de investigar cómo la autoestima influye en el desarrollo del liderazgo. Esta investigación se sitúa dentro de un enfoque correlacional que tiene como objetivo comprender las conexiones entre distintos conceptos, categorías o variables en un contexto específico. En términos de diseño, se trata de un estudio no experimental, que se centra en la observación de un fenómeno sin intervenir ni manipular variables. Conclusiones: a) La autoestima ha sido identificada como una importante fuente de motivación en los estudiantes. Se ha observado que aquellos con baja autoestima o una autoestima poco desarrollada tienen mayor probabilidad de mostrar resultados deficientes en su capacidad de liderazgo, así como diversas conductas contraproducentes en el ámbito social, como la renuncia, la hostilidad y la falta de motivación. b) La conexión entre la autoestima y el liderazgo en los estudiantes ha generado un gran interés en la investigación, debido a la clara influencia que se ha observado entre estas dos variables. Estos resultados enfatizan la importancia de continuar investigando en este campo y presentar propuestas que impulsen la formación de líderes emergentes. c) Es fundamental destacar que la autoestima desempeña un papel crucial como una de las principales fuentes de motivación en el proceso educativo de los estudiantes. En general, se ha observado que aquellos estudiantes con una baja autoestima o con dificultades en su desarrollo presentan no solo un rendimiento académico insuficiente, sino también una variedad de conductas no productivas en su formación como líderes y en su interacción social, como la renuencia, la hostilidad y la falta de entusiasmo.

El objetivo principal de la investigación realizada por Portillo (2021) fue examinar la conexión entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima en estudiantes del III ciclo de Ingeniería de Sistemas. Se utilizó un enfoque cuantitativo y se llevó a cabo un estudio descriptivo correlacional sin un componente experimental. La muestra de estudio estuvo compuesta por 197 alumnos pertenecientes al III ciclo de la Facultad de Ingeniería de Sistemas. Con el fin de recolectar datos, se emplearon dos cuestionarios: uno para evaluar la variable del liderazgo docente, con sus dimensiones de carisma, facilitación de la tarea e inspiración, y otro para medir la variable de autoestima utilizando el inventario de Coopersmith, con sus dimensiones de aspecto personal, aspecto académico, aspecto familiar y aspecto social. Los resultados obtenidos en el análisis revelaron una correlación significativa y alta, con un coeficiente rho de 0.81 y un valor p de 0.00. Esto indica que efectivamente existe una relación entre el liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes del III ciclo de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

El propósito de la investigación realizada por Rodríguez (2019) fue examinar la conexión existente entre el liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes. El enfoque principal fue analizar dos variables clave: el estilo de liderazgo predominante entre los docentes y el nivel de autoestima de los estudiantes. Se emplearon un cuestionario para recopilar datos sobre el liderazgo docente y el inventario de Coopersmith para evaluar el nivel de autoestima de los estudiantes. Así mismo, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre ambas variables. La muestra consistió en estudiantes de edades comprendidas entre los 16 y 17 años, pertenecientes a un nivel socioeconómico promedio A, provenientes de familias nucleares con padres e hijos, y con religión católica. Se seleccionaron dos instituciones educativas para el estudio. En la primera institución, se observó un ligero predominio del estilo de liderazgo autoritario, mientras que en la segunda institución predominó el estilo democrático, sin que se mostrara un predominio del estilo asertivo en ninguno de los casos. Los resultados obtenidos revelaron que la mayoría de los estudiantes en ambas instituciones tenían un nivel de autoestima medio-alto o alto, lo cual indica que poseen habilidades para resolver problemas por sí mismos. En cuanto a la correlación entre las variables, se encontraron diferencias significativas entre las

dos instituciones. En la institución educativa San José, se encontró una correlación positiva y alta (0.72), lo que indica que el liderazgo ejercido por los docentes tiene una influencia significativa en el nivel de autoestima de los estudiantes. Por otro lado, en la institución educativa María Reyna se encontró una correlación negativa o casi nula (-0.06), lo que sugiere que en este caso el tipo de liderazgo docente no tiene un impacto significativo en la autoestima de los estudiantes.

La investigación llevada a cabo por Mendoza (2019) tuvo como objetivo principal explorar la conexión existente entre el liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes en una institución educativa de nivel superior. El enfoque metodológico utilizado fue de naturaleza descriptiva correlacional, el cual tiene como propósito recopilar datos para responder a preguntas de investigación y poner a prueba una hipótesis previamente formulada. En este estudio se adoptó un enfoque cuantitativo, basado en la medición numérica de variables y el uso de instrumentos de investigación, así como en la aplicación de técnicas estadísticas y métodos inductivos. Para iniciar el estudio, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra de 15 estudiantes, posteriormente se trabajó con una muestra de 125 estudiantes pertenecientes a la carrera profesional de educación inicial. El estudio se fundamentó en el método científico inductivo, el cual implica la observación de hechos específicos para obtener conclusiones de carácter general. Se indican las siguientes conclusiones: a) Los resultados respaldan una relación significativa entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima en los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico. A mayor liderazgo docente, se promueve un mejor desarrollo de la autoestima en los estudiantes, enfocándose en las habilidades personales y profesionales de los docentes. b) El 53.9% de los estudiantes considera que sus docentes necesitan mejorar su liderazgo. Es importante que los docentes desarrollen habilidades personales y profesionales, como la motivación, la comunicación activa y la responsabilidad, para mejorar la convivencia en el aula y promover la autoestima de los estudiantes, c) El 51.69% de los estudiantes muestra una autoestima baja, lo cual se refleja en su falta de confianza en sí mismos, ausencia de sentido de éxito, dificultad para socializar, falta de empatía y carencia de habilidades emprendedoras. Además, su entorno familiar no brinda un ambiente de aceptación y comprensión.

En la fundamentación científica, se hace referencia a las bases teóricas de la autoestima, citando a Pérez (2019). Según Pérez, el concepto de autoestima se remonta al libro "Principios de la Psicología" de William James, considerado el padre de la psicología norteamericana. A partir de la década de los ochenta, se comenzaron a realizar estudios científicos que destacaban la importancia crucial de la autoestima en el desarrollo pleno del potencial de una persona.

Abraham Maslow, mencionado por Pérez (2019), quien fue uno de los impulsores de la psicología humanista, desarrolló la teoría de la autorrealización. Maslow afirmaba que cada individuo posee una naturaleza interna y mencionaba las diferentes necesidades humanas, entre las cuales se encuentra la autoestima. Según Maslow, tener una autoestima positiva es un requisito fundamental para llevar una vida plena.

Carl Rogers, otro destacado exponente de la psicología humanista citado por Pérez (2019), argumentaba que muchos problemas de las personas se originan en la falta de aprecio hacia sí mismas y en la creencia de que no son dignas de ser amadas. Rogers sostenía que cada individuo posee un yo positivo, único y valioso, pero que a menudo ese verdadero yo queda oculto y reprimido, sin poder desarrollarse plenamente.

El objetivo más anhelado por el individuo, su meta inconsciente, es llegar a ser auténtico y verdadero consigo mismo. Morris Rosenberg, citado por Pérez (2019), profesor de sociología en la Universidad de Maryland, ha conceptualizado la autoestima como un fenómeno basado en actitudes que se ve influenciado por factores sociales y culturales. Rosenberg la define como "el conjunto de pensamientos y sentimientos de una persona en relación consigo misma como objeto". Además de la autoestima, tanto la autoeficacia como la auto-identidad son componentes importantes del concepto del yo.

Según Nava (1982) citado por Coronado (2019), el liderazgo docente se refiere a la influencia interpersonal que se ejerce en una situación para lograr uno o más objetivos específicos a través del proceso de comunicación entre personas. Aunque

estrechamente relacionado y crucial para las actividades ejecutivas, el liderazgo no es lo mismo que las actividades de gestión. Warren Bennis destaca esta diferencia y señala que muchas organizaciones están bien administradas pero carecen de un liderazgo efectivo. Algunas personas pueden ser gerentes efectivos, con habilidades de planificación y gestión, pero pueden carecer de las habilidades de liderazgo para motivar a otros. Por otro lado, algunas personas son líderes efectivos que pueden generar entusiasmo y compromiso, pero carecen de las habilidades de gestión para canalizar esta energía. Frente a los desafíos del mundo actual, muchas organizaciones valoran cada vez más a los gerentes que poseen habilidades de liderazgo además de habilidades de gestión.

De acuerdo con Chiavenato (2005), la relevancia del liderazgo reside en su habilidad para guiar y dirigir. Aunque una organización pueda contar con procedimientos de planificación, control y organización adecuados, su existencia puede estar en peligro sin un liderazgo adecuado. El liderazgo es esencial para asegurar la continuidad de cualquier empresa u organización. Por otro lado, muchas organizaciones con deficiencias en la planificación y en las técnicas de organización y control logran sobrevivir gracias a un liderazgo dinámico.

Así mismo, Chiavenato (2005), sostiene que el liderazgo ha experimentado diferentes tendencias a lo largo del tiempo. Históricamente, se han identificado cinco eras de liderazgo y actualmente estamos en transición hacia una sexta era. Estos tiempos reflejan la evolución de las necesidades de las personas y las condiciones cambiantes. En la era del liderazgo conquistador, se busca un gobernante y líder omnipotente. En la era del liderazgo empresarial, las personas buscan líderes para ayudar a mejorar sus vidas. En la era del liderazgo organizacional, se valoran las capacidades organizacionales y la pertenencia. La era del liderazgo y la innovación requiere líderes altamente innovadores que puedan lidiar con la rápida obsolescencia. En una era de liderazgo en información, las personas reconocen la importancia de comprender y utilizar la información de manera inteligente. Actualmente, el liderazgo de la nueva era se caracteriza por la incertidumbre sobre las futuras habilidades necesarias para liderar.

En la era del liderazgo organizacional, las personas buscan un sentido de pertenencia y las capacidades organizacionales se convierten en la medida del liderazgo. En la era del liderazgo y la innovación, los líderes se destacan por su capacidad de innovar y responder a la rápida obsolescencia. En la era de la información del liderazgo, se reconoce la importancia de que los líderes comprendan y manejen la información de manera inteligente y creativa. En cuanto al liderazgo de la nueva era, sus características se han mantenido constantes, pero es difícil predecir las habilidades que necesitarán nuestros líderes en el futuro.

Los líderes del mañana necesitarán adquirir las habilidades para usar nuevas tecnologías y desarrollar habilidades de pensamiento crítico para analizar y sintetizar efectivamente la información que reciben. A pesar de los avances tecnológicos, su enfoque principal seguirá siendo personal. Entenderán que su trabajo es liderar personas, no cosas, números o proyectos. Necesitan personas que puedan proporcionar lo que la gente quiere para inspirarlos a liderar. También deben desarrollar habilidades de escucha para comprender las necesidades de los demás. Además, deben tener la capacidad de planificar por sí mismos a corto y largo plazo para mantener una ventaja competitiva en su entorno.

Reyes (2012) sostiene que Likert y su equipo de la Universidad de Michigan, reconocidos exponentes de la administración participativa y la psicología industrial, han realizado estudios exhaustivos sobre los patrones y estilos de liderazgo y administración durante varias décadas. A lo largo de sus investigaciones, Likert desarrolló ideas y enfoques para comprender el comportamiento de los líderes. Según Reyes (2012), hablar de estilos de liderazgo implica referirse al conjunto de cualidades y técnicas que un gerente emplea para dirigir a sus subordinados (p. 30).

A pesar del paso del tiempo y el surgimiento de nuevas teorías de liderazgo, las recomendaciones de Likert siguen siendo relevantes y aún cuentan con el respaldo de la literatura profesional. Como explica Reyes (2012), se eligió esta lógica porque es muy utilizada en estudios de países relacionados con el tema de este estudio. Según el investigador valenciano, según la orientación personal de Likert, las personas no solo trabajan en las organizaciones, sino que también trabajan en las organizaciones. Con

base en este punto de vista, Likert propuso cuatro estilos de gestión, pero antes de establecerlos, es necesario considerar describir cuatro criterios o factores que los determinan: proceso de toma de decisiones, sistema de comunicación, relación interpersonal y sistema de recompensas (p. 20).

La toma de decisiones y la comunicación son fundamentales para la supervivencia de una organización. Los líderes gerenciales evalúan la información y comprenden el impacto de sus decisiones. La comunicación clara y relevante es crucial para un trabajo en equipo eficiente. Un gerente efectivo se basa en la comunicación para mantener cohesionadas a todas las partes funcionales. Es importante evitar errores y retrasos en la transmisión de información para evitar fallos en los subordinados y garantizar una toma de decisiones efectiva.

Las relaciones interpersonales en el ámbito educativo se refieren a la interacción entre el director y el personal docente. El objetivo es trabajar en equipo para alcanzar metas específicas. El uso de recompensas y castigos busca guiar las acciones del personal hacia los objetivos, reforzando conductas positivas y desalentando comportamientos negativos. Por ejemplo, las recompensas pueden incluir felicitaciones escritas o designaciones para representar a la institución. Las sanciones pueden ser llamadas de atención verbales, amonestaciones escritas o incluso procesos administrativos. Según Calero, adoptar actitudes tradicionales de jefe formal limita el éxito de una organización. Es fundamental que los líderes en educación encarnen nuevas mentalidades y actitudes para generar compromiso y motivación en toda la organización (Reyes, 2012; Calero, 2005).

El liderazgo es un elemento esencial en la administración, y ser un administrador excelente requiere tener la capacidad de guiar y dirigir de manera efectiva. El liderazgo implica ser seguido por otros, ya que las personas ven al líder como alguien que puede ayudarles a alcanzar sus propios deseos, motivos y necesidades. El liderazgo y la motivación están estrechamente vinculados. Los líderes no solo responden a los motivadores, sino que también pueden influir en ellos a través del clima organizacional que establecen.

A diferencia del simple ejercicio del poder, el liderazgo se relaciona con las necesidades y metas de quienes siguen y alcanzan, creando una dinámica mutua que eleva los niveles de motivación y moral. El liderazgo tiene un impacto transformador tanto en el líder como en los seguidores, elevando su comportamiento y aspiraciones éticas. El líder inspira confianza en sus seguidores y les ayuda a sentirse más capaces de alcanzar los objetivos compartidos. (Chipana, 2015, p. 24).

Guevara (2008) citado por Coronado (2019) nos presenta el "Perfil general del educador líder", que incluye los siguientes elementos clave:

Es fundamental que el educador líder mantenga una buena salud física y psicológica, transmitiendo entusiasmo y empatía hacia los demás. Debe cultivar hábitos saludables y rechazar vicios que afecten su salud y sirvan como malos ejemplos.

El educador líder debe tener una personalidad propia, fundamentada en valores, virtudes y alto nivel ético. Debe ser justo, veraz, honesto, libre, solidario y cooperativo. Esto le permitirá establecer una conexión empática y cordial con los demás.

Es crucial para el educador líder promover la creatividad, iniciativa y originalidad. Debe encontrar inspiración en las distintas culturas peruanas, especialmente en las autóctonas, que han realizado importantes aportes en campos como medicina, artesanía, folclore, etc.

El educador líder tiene una identidad personal sólida y autoestima merecida. Valora su historia, familia, comunidad y se identifica con la nación peruana y su patria libre y soberana.

Robbins y Coulter (2010) plantean que un líder influye sobre los demás, y sobretodo tiene poder gerencial. El liderazgo se refiere a las acciones realizadas por los líderes, el proceso de guiar e influir en un grupo para lograr sus objetivos. Sin embargo, es importante no confundir liderazgo con dirigir o gestionar. Según Silíceo y otros (2001), ser líder significa definir tareas en términos de visión, misión y valores.

Es necesario que los líderes estén presentes en los niveles institucionales, intermedios y operativos de la organización, porque la empresa los necesita en todos sus ámbitos de actuación. Es importante señalar que liderazgo y gestión no son

términos intercambiables. Mientras que los administradores son responsables de los recursos y funciones como la planificación, presupuestación, organización, dirección, ejecución y control, la calidad del liderazgo se demuestra en actividades como alineamiento de actitudes, inspiración y motivación.

En toda organización existen diversas relaciones que involucran la presencia de líderes y seguidores, ya sea en comités, equipos de trabajo, interacciones entre superiores y subordinados, etc. Un líder emerge cuando el grupo le asigna cualidades de liderazgo con base en la teoría implícita del seguidor. Esto significa que el grupo reconoce en esa persona características únicas que se relacionan con sus propias percepciones y características personales. Por lo tanto, se pueden encontrar diferentes tipos de líderes según las peculiaridades de cada grupo.

En cuanto a los principios de la administración pública en el campo de la educación, Arava (1998) al que hace referencia Yaro (2019) estableció los siguientes principios básicos:

Enfoque centrado en el estudiante: El objetivo principal de la institución es la educación de los estudiantes.

Jerarquías y autoridades claras: establecimiento de jerarquías y autoridades con fines de asegurar cohesión de acciones en la organización.

Toma de decisiones clara: Implica definir con precisión quién toma las decisiones y cómo se llevará a cabo el proceso, y asignar responsabilidades a cada individuo.

Definición clara de los canales de participación: establezca canales de participación claros para alinear las contribuciones de los actores educativos con los objetivos institucionales.

Asignación de personal de acuerdo a capacidad y especialidad: Las habilidades y destrezas del personal docente y administrativo son consideradas al ubicarlos en roles apropiados a su experiencia y profesión.

Coordinación fluida y clara: El objetivo es aumentar la coherencia de la acción a través de una coordinación eficaz, asegurando la transparencia y la comunicación continua.

Control y evaluación eficiente y oportuna: Implementar mecanismos de control y evaluación efectivos y oportunos para lograr la mejora continua y brindar información veraz para la toma de decisiones adecuadas.

En lo que respecta al liderazgo gerencial, el ejercicio del liderazgo como competencia es una competencia profesional, relacionada con la asunción de responsabilidades, que cuida el propósito y la misión del trabajo, el “por qué y para qué” en todos los niveles educativos.

El proceso de reforma de la gestión educativa es largo y está influenciado por la era política del gobierno. Por eso es complicado que todos participen en tan poco tiempo. Por lo tanto, se requiere un proceso intensivo de comunicación en la reforma para comprender el contenido de la reforma. Se trata de liderazgo: una comprensión profesional del proceso de transformación. Esto te permitirá ver el significado del cambio, y cuando tengas más involucramiento, surgirá el compromiso. En ausencia de estos procesos, surge la resistencia. Esto se hace burocráticamente. Una buena estrategia de transformación sin comunicación fracasará. Si tal liderazgo no es activo en la alta arena política, sofoca la posibilidad de que surja en la gestión a nivel escolar.

El liderazgo se compone de un conjunto de prácticas que involucran tanto elementos conceptuales como metodológicos en la gestión estratégica. Requiere una planificación cuidadosa, así como la capacidad de implementar, evaluar y brindar retroalimentación a los actores involucrados. La retroalimentación genera un mayor compromiso por parte de los actores y permite rediseñar estrategias de trabajo cuando los objetivos no se están alcanzando. El liderazgo debe centrarse en el "cómo" a través de la claridad en los propósitos y objetivos, lo que a su vez promueve una mayor profesionalización. El liderazgo puede surgir tanto de los directivos como de los docentes en diferentes niveles de la organización.

Sobre las dimensiones del liderazgo docente, se considera las propuestas en Mendoza, Castaño y García (2018):

- Liderazgo transformacional: Se refiere a la interacción entre individuos dentro de un grupo que genera cambios en la situación, percepciones y expectativas

de los miembros. Este tipo de liderazgo ocurre cuando un miembro del equipo modifica la conducta y/o motivación de otro miembro con el objetivo de alcanzar un resultado específico.

- Liderazgo transaccional: Implica una relación de intercambio entre el líder y sus seguidores, en la cual se busca adaptarse al entorno. Las relaciones entre líder y seguidores se basan en cálculos rápidos de costos y beneficios. El liderazgo transaccional es constructivo pero limitado, ya que se centra principalmente en establecer metas y establecer una relación estrecha entre el rendimiento y las recompensas. Los líderes transaccionales mantienen a los seguidores enfocados en las metas y brindan retroalimentación específica para lograrlas.
- Liderazgo laissez-faire: También conocido como "no liderazgo" en el modelo de liderazgo de rango total, este estilo se caracteriza por evitar cualquier tipo de influencia sobre los seguidores. Los líderes laissez-faire carecen de habilidades de supervisión, no intervienen en las actividades y se abstienen de brindar guía. Son pasivos por naturaleza y solo proporcionan información cuando los seguidores la solicitan. Además, no comunican metas de trabajo claras y no ayudan a los miembros del grupo a tomar decisiones.

Cuando se aborda el tema de la autoestima, resulta relevante considerar la definición propuesta por Rosenberg (1979), tal y como se menciona en la cita de Martínez (2021). Según Rosenberg, la autoestima se puede entender como el proceso de evaluar críticamente la propia persona. Esta evaluación se basa en una valoración personal y conlleva una aceptación o rechazo tajante, lo que indica el nivel de percepción individual de las capacidades propias. Resulta fundamental considerar el valor personal, las fortalezas, debilidades, logros, fracasos y errores en su contexto, en relación a un punto de referencia.

Gades (2010) plantea que la autoestima se compone del conjunto de respeto, valor y confianza que todas las personas deben experimentar hacia sí mismas. La

autoestima refleja, según él, la evaluación crítica que cada individuo realiza de sí mismo, representando así la visión más detallada y subjetiva de la propia identidad. En el ideal, debería tratarse de una aceptación positiva basada principalmente en las habilidades que cada persona reconoce en sí misma y en el valor personal que se atribuye.

Pereira (2011) la define como la imagen que cada individuo crea de sí mismo al percibir sus propios recursos e ideales. Estos aspectos, incluyendo el entorno escolar y el grupo de amigos, se ven reflejados en el entorno social de manera adicional.

Según las reflexiones de Riso (2013), la autoestima puede ser interpretada como el amor hacia uno mismo, desempeñando un papel significativo como un mecanismo de protección emocional ante el sufrimiento psicológico. El autor resalta que la autoestima no solo tiene la función de generar felicidad y constituir uno de los pilares esenciales para una vida saludable, sino que también desempeña un papel determinante en la capacidad de amar a otra persona. En resumen, Riso subraya la importancia de desarrollar el amor propio como un recurso fundamental para el bienestar emocional y las relaciones interpersonales.

En relación con los niveles de autoestima, Martínez (2021) menciona el trabajo de Rosenberg (1979), quien evidenció que la autoestima es una cualidad que puede ser cuantificada y varía de un individuo a otro. Según esta perspectiva, los niveles de autoestima se pueden clasificar en tres categorías fundamentales:

- Nivel Alto: Las personas con una autoestima elevada tienen la capacidad de definirse de manera precisa, aceptarse tal como son, tomar decisiones de forma autónoma y evaluar su propio valor de forma positiva. Además, se caracterizan por ser honestas, responsables y competentes en su ámbito social, académico y/o laboral. Poseen una visión integral de sí mismas y muestran valores como empatía, respeto hacia los demás y confianza mutua en sus relaciones interpersonales. Posteriormente, Ramírez (2009) amplió estas características al mencionar que las personas con una autoestima alta también presentan habilidades como la tolerancia a la frustración, confianza en sí mismas, deseos de aprendizaje, buena

salud física y mental, así como una motivación para participar activamente en diversas actividades, dependiendo del contexto.

- Nivel Moderado: En comparación con aquellos con niveles más bajos, las personas con autoestima moderada exhiben una perspectiva más optimista. Sin embargo, a diferencia de quienes tienen autoestima alta, experimentan inseguridades y dificultades para aceptarse fácilmente. Constantemente buscan la aprobación de quienes les rodean y buscan nuevas experiencias que fortalezcan su sentido de valía personal. Aunque la autoestima puede tener un impacto negativo en situaciones desafiantes, en momentos estables, mantienen una evaluación positiva de sí mismos, lo que beneficia su bienestar emocional.
- Nivel Bajo: Aquellas personas con baja autoestima se perciben como inferiores en comparación con todo lo que les rodea. Constantemente proyectan esta sensación de inferioridad hacia los demás, denigrándolos o atacándolos, lo que provoca una sensación de degradación en las personas que los rodean. Muestran insatisfacción y tienden a depender en gran medida de su entorno cercano. Buscan ser aprobados socialmente y son más susceptibles a ser manipulados por aquellos a su alrededor. Siempre esperan lo peor, adoptando pensamientos catastróficos y autodestructivos. Además, son altamente sensibles a los comentarios y percepciones de los demás sobre ellos, lo que les causa un profundo malestar a nivel personal.

Se han formulado modelos teóricos centrados en la autoestima, tal como el modelo de los cinco factores de la personalidad mencionado por Martínez (2021). La teoría de los cinco factores (FFT), propuesta por McRae y Costa (1996), resalta la influencia del neuroticismo, la amabilidad, la extroversión, la escrupulosidad y la apertura en la autoestima. Desde la perspectiva de Robins y Pervin (2010), esta visión ha llevado a considerar la autoestima como un componente central del sistema de personalidad propuesto por la FFT a lo largo del tiempo. Sin embargo, los modelos teóricos han evolucionado para reconocer la importancia de factores fundamentales para la salud, como la autoconciencia, la autoevaluación y el autoconcepto, los cuales ejercen un impacto significativo en el desarrollo personal y en el establecimiento de relaciones sociales.

- Simkin, Etchezahar y Ungaretti (2012) establecen una relación teórica entre la autoestima y el modelo de los cinco factores de la personalidad de la siguiente manera:
- En cuanto a la autoestima y la apertura a la experiencia, los autores sugieren que las personas que son abiertas a nuevas experiencias, que tienen interés por aprender y conocimientos, generalmente tienen un nivel óptimo de autoestima.
- Respecto a la autoestima y la responsabilidad, investigaciones científicas demuestran que las personas con altos niveles de autoestima tienden a ser más responsables en sus acciones y comportamientos.
- En relación a la autoestima y la extraversión, la evidencia científica indica que las personas con una autoestima óptima o alta suelen experimentar emociones positivas y ser más sociables.
- Aunque la correlación entre la amabilidad y la autoestima es débil según los artículos científicos, los autores destacan importantes paralelismos entre la autoconfianza y la empatía, la autoestima interpersonal y la solidaridad, así como la amistad y el apoyo social, todos ellos aspectos integrales de la definición humana.
- Se observa una correlación significativa entre la baja autoestima y el neuroticismo, lo que implica que las personas con baja autoestima pueden tener dificultades para controlar sus emociones y pensamientos. Además, los estados de ánimo neuróticos suelen contribuir a una disminución de la autoestima, según el artículo científico mencionado.
- El Modelo Humanista de la Autoestima: Durante las décadas de 1950 y 1960, Abraham Maslow desarrolló un modelo teórico conocido como la psicología del "ser" en contraposición a la del "tener". Este enfoque, considerado como la "tercera fuerza" de la psicología, rechaza las teorías psicoanalíticas y conductistas, y propone una visión más optimista y positiva de los individuos, considerándolos seres humanos en lugar de meros productos de su comportamiento o instintos. El modelo se centra en la importancia del crecimiento personal, la confianza en uno mismo y la creencia en las propias capacidades.

Según el modelo teórico, la autoestima se define como la evaluación personal que impulsa al individuo a diferenciarse de su entorno, basándose en la percepción de

su valor, competencia y consideración de sí mismo como bueno o malo. Dentro del enfoque de la psicología humanista, la autoestima se comprende como un conjunto de respuestas positivas y negativas que surgen del autoconcepto. Es importante tener en cuenta que, de acuerdo con este modelo, la autoevaluación de una persona se ve fuertemente influenciada por el contexto en el que se encuentra. En esta línea, se mencionan dos aspectos específicos:

- La autoestima académica se refiere al grado de satisfacción o insatisfacción que una persona experimenta en relación con sus conocimientos, habilidades de aprendizaje y la evaluación recibida de la comunidad académica.
- La autoestima social está determinada por las relaciones interpersonales, la percepción de los demás y, en particular, la evaluación que uno mismo realiza como miembro de un grupo social.

Considerando las diversas circunstancias en las que una persona puede realizar una evaluación de sí misma, la corriente de la psicología humanista reconoce que los niveles de autoestima pueden variar en los aspectos mencionados anteriormente.

Dentro del marco del modelo unidimensional, también conocido como "verdadero", Byrne (1996), citado por Martínez (2021), señala que este enfoque se distingue de los modelos previos. En lugar de examinar distintos dominios, se centra en múltiples evaluaciones dentro del mismo dominio para determinar la autoestima en su conjunto.

En relación con el modelo unidimensional "verdadero", Rosenberg (1979), citado por Martínez (2021), desarrolló el concepto de autoestima. Según este enfoque, la autoestima se experimenta en términos positivos o negativos. Aquellas personas con una alta autoestima se aprecian a sí mismas, se valoran y asumen la responsabilidad de sus propias faltas o errores. Por otro lado, quienes tienen una baja autoestima se identifican con una falta de valoración personal y pueden sentir que no son capaces de llevar a cabo actividades importantes.

Martínez (2021) utiliza las ideas de Campos y Muñoz (1992) como base para su sistema explicativo sobre la formación de la autoestima y la exploración de los

factores de riesgo asociados. Estos autores destacan ciertos factores de riesgo que siguen siendo pertinentes y analizan su relación con la baja autoestima.

- Uno de los factores de riesgo destacados es el impacto de las condiciones impuestas por los padres en los bebés. Un ejemplo evidente de este factor se observa en las emociones del niño y cómo estas emociones influyen en su pensamiento en etapas posteriores. Por ejemplo, si uno o ambos padres expresan con frecuencia al niño que dejarán de amarlo si muestra un comportamiento considerado incorrecto o si no obtiene buenos resultados académicos, el niño interiorizará la creencia de que solo será aceptado por los demás si cumple ciertas expectativas. De esta manera, la sociedad le transmitirá el mensaje de que solo tiene valor o es necesario si es competente o sobresaliente en un área específica.
- Negligencia parental: La negligencia parental implica tener los recursos necesarios para actuar de manera óptima, pero no utilizarlos adecuadamente. Por ejemplo, cuando los padres cuentan con un hogar, brindan alimentación diaria, están física y mentalmente sanos, y tienen los medios para ofrecer una educación positiva a sus hijos, es de esperar que esto favorezca el desarrollo saludable de su carácter y autoestima. No obstante, si los padres constantemente se enfrentan delante de sus hijos, utilizando palabras ofensivas y dañinas, transmitiendo de este modo un trato negativo al niño, este comenzará a internalizar una moralidad distorsionada proveniente de una figura de autoridad. Además, la negligencia también puede manifestarse en la falta de atención suficiente a las necesidades básicas del niño, como la alimentación, el sueño, el cuidado personal y el estudio.
- Respuestas constantes de "no": Cuando a los niños se les responde de manera constante con negativas, gradualmente perderán su capacidad de expresarse libremente, disminuirá su sentido de autonomía e independencia, y comenzarán a sentirse atrapados en un entorno en el que no pueden ser ellos mismos ni disfrutar de la libertad de la actividad. Como consecuencia, el miedo se convertirá en la emoción dominante en la vida del niño.
- Sobreprotección: Aunque comparte ciertas similitudes con los factores previos, la sobreprotección puede adoptar diversas formas. Como hemos mencionado anteriormente, esto sucede cuando los padres siempre dicen "no" a todo lo que

sus hijos desean hacer, así como cuando siempre dicen "sí" a todas sus peticiones, sin permitirles aprender o adaptarse por sí mismos. Estar constantemente presente puede generar temor en los niños hacia nuevas experiencias a lo largo de su desarrollo, haciéndolos sentir impotentes al no recibir instrucciones sobre cómo llevar a cabo ciertas acciones, lo cual a su vez genera inseguridad acerca de su capacidad para explorar su entorno y expresar sus propios deseos.

- **Incongruencia entre palabras y acciones:** Este factor de riesgo persiste a lo largo de las generaciones debido a errores comunes que los padres o cuidadores a menudo pasan por alto sin reflexionar sobre ellos. Por ejemplo, un padre puede decirle a su hijo que mentir está mal y que no debe hacerlo, y lo castiga cuando descubre una mentira. Sin embargo, en presencia de los niños, los padres a veces hablan sobre los asuntos personales de otros familiares, amigos o vecinos, lo cual genera confusión en el niño. Esto lleva al niño a creer que no puede hacer ciertas cosas porque están mal, mientras observa que otros sí pueden hacerlas. Como resultado, surgen sentimientos de devaluación y desconexión en el niño.

Situaciones estresantes: La vivencia de la pérdida de un ser querido o alguien de gran importancia emocional puede tener repercusiones negativas en la autoestima, principalmente debido a los sentimientos de aislamiento que surgen en el contexto de estos sucesos imprevistos. Asimismo, las situaciones estresantes que ocurren en el ámbito familiar, caracterizadas por un estilo de crianza estricto que engloba amenazas, castigos, refuerzos negativos, posibles abusos físicos y conformidad psicológica, también pueden dar lugar a una baja autoestima. El maltrato físico, psicológico o sexual puede igualmente originar situaciones estresantes y, en ocasiones, incluso el desarrollo del trastorno de estrés postraumático (TEPT).

La dimensión de la autoestima se evalúa mediante el uso de los diez ítems de la Escala de Autoestima de Rosenberg, los cuales representan afirmaciones relacionadas con la autoestima y la satisfacción personal (Rosenberg, 2017). La mitad de las declaraciones son positivas, mientras que las otras cinco son negativas.

Cada uno de estos ítems se califica en una escala del 0 al 3, según el grado de acuerdo de los participantes con las afirmaciones correspondientes. En esta escala, el valor 0 indica un completo desacuerdo, mientras que el valor 3 indica un total acuerdo.

La justificación científica se basa en fundamentos teóricos, ya que la investigación aborda debates y propuestas relacionados con la importancia de la autoestima en el desarrollo del potencial humano. Se hace referencia a William James citado por Pérez (2019), quien enfatiza la relevancia decisiva de la autoestima para alcanzar un desarrollo óptimo. Tener una autoestima positiva se considera fundamental para una vida plena. El psicólogo humanista Carl Rogers, mencionado por Pérez (2019), planteó que muchos problemas de las personas tienen su origen en la falta de aprecio por sí mismas, sintiéndose sin valor y no merecedoras de amor. Por otro lado, Morris Rosenberg, citado también por Pérez (2019), un profesor de sociología de la Universidad de Maryland, considera que la autoestima es una actitud formada por influencias sociales y culturales.

Se justifica de forma práctica, dado que, el conocimiento de que si existe o no relación entre el liderazgo docente y la autoestima en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018, servirá de punto de partida para otras investigaciones como las de nivel explicativo (causa - efecto), que exigen que las variables participantes presenten alguna relación aún cuando sea poco significativa.

Se justifica de forma social, dado que, de acuerdo al problema y objetivos establecidos, el liderazgo docente permite desarrolla el papel como gestor dentro del cambio educativo, en donde el docente se encarga de plantear la orientación y las estrategias que direccionan el cambio, coordinan y comunican las decisiones pertinentes y mantienen la motivación para el logro del mismo.

Se justifica de manera científica, en la medida en que ha sido utilizado el método científico para su planteamiento y ejecución, deviniendo en conclusiones, que constituyen conocimientos nuevos de orden científico.

Reconociendo la importancia de la autoestima como uno de los principales predictores del grado de ajuste psicológico durante la adolescencia y la adultez, y su

contribución a una buena adaptación social en los adolescentes a través del desarrollo de la identidad, resulta relevante tener en cuenta que el nivel de autoestima en el contexto peruano es bajo, lo que puede generar un complejo de inferioridad y manifestaciones de agresividad. Según el primer Reporte Mundial de la Felicidad de las Naciones Unidas realizado por la Universidad de Columbia, el Perú se encuentra entre los países menos felices de Sudamérica. Esta realidad nos motiva a llevar a cabo investigaciones que aborden la variable de la autoestima y otras variables relacionadas, como es el caso del liderazgo docente. Con el propósito de esta investigación, se ha considerado pertinente enfocarse en su desarrollo en estudiantes del Programa de Estudios de Educación Inicial de la Universidad San Pedro durante el año 2018, planteándonos el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la conexión entre el liderazgo docente y la autoestima en estudiantes de educación inicial en la Universidad San Pedro Cajamarca durante el año 2018?

En términos de definición y medición de las variables, nos hemos basado en la conceptualización propuesta por García y Magaz (1995) para el liderazgo docente, quienes lo describen como la habilidad para influir en un grupo con el fin de alcanzar metas. Respecto a la autoestima, hemos tomado como referencia la interpretación de Pont, Nusche y Moorman (2008), quienes la definen como la evaluación que una persona hace de sí misma, reflejando una actitud de aprobación que indica su percepción de importancia, capacidad, dignidad y éxito.

La definición operacional del liderazgo docente se establece como una variable categórica ordinal, que se mide mediante una ficha de observación aplicada a cada estudiante de la muestra de estudio. Esta ficha considera las dimensiones del liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire, utilizando el siguiente rango de valores: nivel bajo (30-70), nivel medio (71-110) y nivel alto (111-150).

Por otro lado, la autoestima se define como una variable categórica ordinal, medida mediante una ficha de observación que consta de 20 ítems relacionados con

las dimensiones de valía personal y satisfacción con uno mismo. Para la baremación de la autoestima se utiliza el siguiente rango de valores: nivel bajo (20-47), nivel medio (48-75) y nivel alto (76-100).

En la investigación definimos la hipótesis que el liderazgo docente se relaciona de manera significativa con la autoestima, en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018.

En relación a los objetivos planteados, el objetivo general se define como: examinar la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en estudiantes de educación inicial en la Universidad San Pedro Cajamarca durante el año 2018. Además, se proponen los siguientes objetivos específicos: Determinar los niveles de liderazgo docente en los estudiantes de educación inicial. Evaluar los niveles de autoestima en los estudiantes de educación inicial. Comparar los niveles de liderazgo docente con los niveles de autoestima en los estudiantes. Analizar la relación entre la dimensión del liderazgo transformacional del liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes. Evaluar la relación entre la dimensión del liderazgo transaccional del liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes. Estudiar la relación entre la dimensión del liderazgo laissez-faire del liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes.

Metodología

Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación por su finalidad es de tipo básica, pues busca producir conocimientos y teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según su alcance, la presente investigación es descriptiva relacional, pues se limita a describir las cualidades y características del objeto de estudio, al mismo tiempo se interesa por relacionar dos conceptos para medir similitudes o diferencias.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, estudio que corresponde lógicamente a los problemas descriptivos, por lo que se enfocan netamente a responder características de cómo es cómo está tal o cual situación respecto a un problema o variable, sin manipulación de variables (Muñoz, 2015).

Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 163 estudiantes del Programa de Estudios de Educación Inicial de la Universidad San Pedro durante el semestre 2018 - II

Muestra

La muestra se determinó mediante un cálculo de muestreo aleatorio simple, a través de la siguiente fórmula (Hernández, et. all. 2014):

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

En donde:

n = tamaño de la muestra

N = población o universo

Z = nivel de confianza

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

e = error máximo aceptable (error maestral)

Para los valores en la presente investigación tenemos:

N = 163

Z = 1.96

p = 50%

$$q = 50\%$$

$$e = 5\%$$

Tamaño de muestra $n = 114.65$ estudiantes. Redondeando tendríamos 115 estudiantes que conforman la muestra.

Criterios de selección:

- a. Mayor población estudiantil en la Universidad San Pedro.
- b. Acceso a estudiantes para trabajo de campo (aplicación de test).
- c. Disponibilidad de docentes para trabajo de campo.

Los criterios de exclusión fueron los siguientes:

- a. Carreras distintas a Inicial Universidad San Pedro.

Carreras que no tengan al menos dos salones en uno de los ciclos de estudio

Técnicas e instrumentos de evaluación

Técnica:

Encuesta: Según López y Fachelli (2015), se utiliza mayormente en estudios sociales, y actualmente también tiene utilidad en el ámbito de la investigación científica. El instrumento que se usa con esta técnica es el cuestionario o test que está sujeto a confiabilidad estadística y a validez.

Cuestionario basado en escala de Likert: pudiendo ser esta de aprobación, de importancia, frecuencias, de acuerdo o de satisfacción, etc. Para el caso de la presente investigación, el cuestionario que corresponde es el de satisfacción y de acuerdo.

Validez y confiabilidad

Para garantizar la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados, se llevó a cabo un proceso de validación mediante el juicio de expertos (consultar anexo 4) y se evaluó la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach, tal como se especifica en el estudio:

Escala: Confiabilidad Ficha de observación: liderazgo docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	115	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	30

Escala: Confiabilidad Ficha de observación: autoestima

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	115	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	115	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,880	30

Procesamiento y análisis de la información

Para la investigación se establecieron las herramientas informáticas Excel y SPSS v25, para el establecimiento de las figuras, análisis de confiabilidad, frecuencias, porcentajes, prueba de normalidad y análisis estadístico inferencial respectivamente.

Resultados

Variable: Liderazgo docente

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes variable: Liderazgo docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	115	100,0	100,0	100,0
	Alto	0,0	0,0	0,0	0,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Tabla 9.

De acuerdo a los hallazgos expuestos en la Tabla 2, se puede apreciar que todos los estudiantes de educación inicial inscritos en la Universidad San Pedro durante el año 2018 se encuentran ubicados en el nivel medio en lo que respecta a la variable analizada, que es el liderazgo docente.

Variable: Autoestima

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes variable: Autoestima.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	3	2,6	2,6	2,6
	Nivel medio	108	93,9	93,9	96,5
	Nivel alto	4	3,5	3,5	100,0
	Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos Tabla 10

A partir de los datos expuestos en la Tabla 3, se puede concluir que un 2.6% de los estudiantes de educación inicial de la Universidad San Pedro en el año 2018 se encuentran categorizados en el nivel bajo de autoestima. Por otro lado, un 93.9% se sitúa en el nivel medio, mientras que un 3.5% se encuentra en el nivel alto en relación a la variable examinada.

Tabla 4

Tabla cruzada: Niveles de Liderazgo docente – Niveles de autoestima.

		Niveles de autoestima			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto		
Niveles de Liderazgo docente	Nivel medio	Recuento	3	108	4	115
		% dentro de Liderazgo docente	2,6%	93,9%	3,5%	100,0%
Total		Recuento	3	108	4	115
		% dentro de Liderazgo docente	2,6%	93,9%	3,5%	100,0%

Fuente: Base de datos Tabla 9 y Tabla 10.

Al analizar los resultados de la comparación de los niveles de las variables liderazgo docente y autoestima, utilizando la información presentada en la Tabla 4, se puede observar que ambas muestras, consideradas estadísticamente independientes, presentan una mayor prevalencia en el nivel medio. Específicamente, el 100,0% de la muestra correspondiente a la variable liderazgo docente se encuentra en el nivel medio, mientras que el 93,9% de la muestra de la variable autoestima se sitúa en el mismo nivel.

Prueba de hipótesis

En el estudio realizado en la Universidad San Pedro Cajamarca en 2018, se plantean diversas hipótesis sobre la correlación entre el liderazgo docente y la autoestima en estudiantes de educación inicial. La hipótesis nula (H0) sugiere que no existe una relación entre el liderazgo docente y la autoestima. Por el contrario, la hipótesis alternativa (H1) plantea que sí hay una correlación entre ambos factores. Además, se analizaron hipótesis específicas respecto a las distintas dimensiones del liderazgo, como el liderazgo transformacional (H01), liderazgo transaccional (H02) y liderazgo Laissez Faire (H03), todas ellas con sus respectivas hipótesis alternativas (H11, H12 y H13) que consideran la existencia de una correlación entre cada dimensión y la autoestima de los estudiantes. Estas hipótesis constituyen la base de la investigación, buscando comprender la relación entre el liderazgo docente y la autoestima en el contexto educativo de la universidad en ese año.

Nivel de significancia

El nivel de significancia considerado es: 0.05

Prueba estadística

Tabla 5
Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,068	115	,200*	,990	115	,601
Liderazgo transaccional	,077	115	,087	,978	115	,058
Liderazgo Laissez Faire	,066	115	,200*	,989	115	,452
Liderazgo docente	,089	115	,026	,976	115	,038
Autoestima	,058	115	,200*	,987	115	,321

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 5 y la prueba de Kolmogórov-Smirnov, se nota que solo los datos del liderazgo docente en conjunto con la autoestima no siguen una distribución normal equivalente ($p_1=0,038$, $p_2=0,321$). En este caso, se utilizó la prueba Rho de Spearman, mientras que para los otros casos se empleó el coeficiente de correlación de Pearson.

Cálculo del p valor y toma de decisión

Tabla 6
Correlaciones de Spearman

		Liderazgo	
		docente	Autoestima
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,459
		N	115
	Autoestima	Coeficiente de correlación	-,070
		Sig. (bilateral)	,459
		N	115

Fuente: Tabla 9 y Tabla 10

Según los datos de la Tabla 6, no se encontró evidencia sólida de una relación significativa entre las variables de Liderazgo docente y Autoestima ($p = 0.459$), según el análisis de correlación de Spearman.

Tabla 7
Correlaciones de Pearson

		Autoestima
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	-,078
	Sig. (bilateral)	,405
	N	115
Liderazgo transaccional	Correlación de Pearson	-,069
	Sig. (bilateral)	,464
	N	115
Liderazgo Laissez Faire	Correlación de Pearson	-,023

Sig. (bilateral)	,811
N	115

Fuente: Base de datos Tabla 9 y Tabla 10

Según los datos de la Tabla 7, no se encontró evidencia importante de una relación significativa entre las distintas dimensiones del Liderazgo docente (transformacional, transaccional y Laissez Faire) y la variable de Autoestima ($p_1 = 0.405$, $p_2 = 0.464$, $p_3 = 0.811$), de acuerdo al análisis de correlación de Pearson.

Análisis y discusión

Los resultados mostraron que todos los alumnos de educación inicial en la Universidad San Pedro en 2018 están clasificados en el nivel medio en cuanto al liderazgo docente a nivel mundial. En cuanto a la autoestima, los datos revelan que el 2.6% de los alumnos tiene una autoestima baja, el 93.9% tiene una autoestima media y el 3.5% tiene una autoestima alta. En la Tabla 4 se muestra que los resultados comparando los niveles de liderazgo docente y autoestima indican que las muestras son muy similares y homogéneas estadísticamente. Esta característica equilibra la relación estadística de las variables.

Se estudió la relación entre las variables clave: liderazgo docente y autoestima, así como las distintas formas de liderazgo docente (transformacional, transaccional y Laissez Faire) y la autoestima. Se utilizaron las pruebas de correlación de Spearman y Pearson. No se encontró evidencia significativa que respalde una relación entre el liderazgo docente y la autoestima, según la prueba de correlación de Spearman ($p = 0,459$). No se encontró una relación importante entre las dimensiones del liderazgo docente y la autoestima, de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson ($p_1=0,405$, $p_2=0,464$, $p_3=0,811$).

Este resultado coincide con la existencia de estudiantes que ven a sus profesores como buenos líderes y tienen una autoestima media o alta, mientras que también hay estudiantes que tienen una percepción mediocre o baja del liderazgo de sus profesores, pero que aún así tienen una autoestima media o baja. El liderazgo docente no está relacionado con la autoestima.

La figura de Callisaya (2021) destaca la importancia de la comunicación asertiva y la comprensión que deben poseer los líderes para que todos aquellos que estén bajo su influencia se sientan líderes. Esta reflexión muestra que el liderazgo y la autoestima están relacionados. Si todos se sienten líderes, su percepción de los demás y su autoestima serán positivas. Según Freire (2019), se afirma que un líder competente puede influenciar a los demás usando sus propios recursos personales. Además, es

importante implementar liderazgo eficaz y exitoso que pueda generar cambios positivos en el ambiente escolar, autoestima y identidad profesional de los docentes. Estas características son clave para ayudar a la comunidad educativa y alcanzar el principal propósito de la educación: el desarrollo completo de los estudiantes a través del aprendizaje y la formación integral. Una vez más, se confirma que el liderazgo efectivo se relaciona no solo con el ambiente escolar, sino también con la autoestima y la identidad personal. Según Amaru (2019), hay un interés en investigar la relación entre la autoestima y la percepción del liderazgo, lo cual ha generado pruebas que demuestran su influencia mutua. Según Portillo (2021), el liderazgo docente afecta la autoestima de los estudiantes del III ciclo de la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería - Lima. Es importante destacar que, aunque hay relación, a diferencia de nuestros resultados, en los cuales no hay relación, las dimensiones y los instrumentos utilizados varían en ambas investigaciones. Esto proporciona recomendaciones para ampliar las investigaciones.

Conclusiones

- Respecto a la variable "Liderazgo docente", se pudo observar que todos los estudiantes de educación inicial en la Universidad San Pedro durante el año 2018 tuvieron una percepción media de liderazgo docente. Esto sugiere que la mayoría de los estudiantes considera que el liderazgo docente se encuentra en un nivel intermedio.
- En relación a la variable "Autoestima", se encontró que el 2.6% de los estudiantes de educación inicial se ubicaron en el nivel bajo, el 93.9% en el nivel medio, y el 3.5% en el nivel alto. Esto indica que la mayoría de los estudiantes poseen una autoestima promedio, con un pequeño porcentaje que muestra niveles bajos o altos de autoestima.
- Al comparar los niveles de las variables "Liderazgo docente" y "Autoestima", se encontró que ambos presentaron una prevalencia mayoritaria en el nivel medio. Es decir, tanto la percepción de liderazgo docente como la autoestima de los estudiantes se encuentran en un nivel intermedio predominante en la muestra estudiada.
- Los análisis de correlación realizados revelaron que no existe una relación significativa entre las variables "Liderazgo docente" y "Autoestima". La prueba de correlación Spearman ($p = 0.459$) no encontró evidencia de una asociación estadísticamente significativa entre estas variables.
- Además, no se encontró una relación significativa entre las dimensiones específicas del liderazgo docente (liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire) y la variable "Autoestima". Las pruebas de correlación Pearson mostraron valores no significativos ($p_1 = 0.405$ para liderazgo transformacional, $p_2 = 0.464$ para liderazgo transaccional, $p_3 = 0.811$ para liderazgo Laissez Faire) entre estas dimensiones y la autoestima de los estudiantes.

Recomendaciones

- Promover la capacitación y el desarrollo profesional de los docentes de educación inicial en habilidades de liderazgo, con el objetivo de mejorar la calidad de su desempeño y su capacidad para influir positivamente en el entorno escolar. Esto puede incluir programas de formación en liderazgo pedagógico, comunicación efectiva y gestión de conflictos.
- Fomentar estrategias que promuevan el fortalecimiento de la autoestima en los estudiantes de educación inicial. Esto puede incluir actividades y programas que estimulen el reconocimiento y la valoración de las habilidades y logros individuales, así como la promoción de un ambiente escolar inclusivo y de apoyo emocional.
- Realizar investigaciones adicionales para profundizar en la comprensión de la falta de relación encontrada entre el liderazgo docente y la autoestima. Es importante explorar otras variables o factores que puedan influir en esta relación, como el clima escolar, la motivación de los estudiantes y la participación de los padres.
- Fomentar el trabajo colaborativo entre los docentes y el equipo directivo de las instituciones educativas, con el fin de desarrollar estrategias conjuntas que promuevan tanto el liderazgo docente como la autoestima de los estudiantes. Esto puede incluir la implementación de proyectos educativos participativos y la creación de espacios de diálogo y reflexión sobre la importancia de estos aspectos en el proceso educativo.
- Establecer programas de seguimiento y evaluación periódica para monitorear el nivel de liderazgo docente y la autoestima de los estudiantes. Esto permitirá identificar posibles cambios o mejoras en estas áreas a lo largo del tiempo y ajustar las estrategias y acciones implementadas en consecuencia.

Referencias Bibliográficas

- Amaru, S. (2019). *Autoestima Y Su Incidencia En El Liderazgo En Estudiantes Del Nivel Secundario*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting E.I.R.L.
- Calero, M. (2005). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Callisaya, L. (2021). *Talleres De Motivación Para El Fortalecimiento De La Autoestima, Asertividad Y Liderazgo En Las Y Los Estudiantes Del Nivel Secundario*. La paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico D.F: Editorial Mcgraw-Hill.
- Chipana, I. (2015). *Liderazgo Directivo y Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de la UGEL*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Coronado , A. (2019). *El Liderazgo Directivo Y El Desempeño Docente*. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Freire, V. (2019). *Prácticas de Liderazgo como gestor de cambio en la autoestima y la identidad profesional docente*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Gades, J. (2010). *Plan de acción tutorial: Yo, autoestima, autoconcepto*. Paidós.
- García, & Magaz. (1995). *Agresividad y retraimiento social*. Barcelona: Albor.
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill Education.

- López, R., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Martinez, J. (2021). *Dependencia Emocional Y Autoestima En Estudiantes De Psicología*. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Mendoza, A. (2019). *Liderazgo Docente Y Su Relación Con El Desarrollo De La Autoestima Del Estudiante Del Instituto Superior Pedagógico Público Del Distrito De Pomacanchi*. Cusco, Perú: Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco.
- Mendoza, I., Castaño, J., & García, B. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire en el compromiso de personal asistencial*. Ciudad de México: XXIII Congreso Internacional de contaduría, administración e informática .
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Progreso.
- Pereira, M. (2011). *Desarrollo personal y autoestima. Guía práctica para construir una personalidad*. Ediciones de la U.
- Pérez, H. (2019). *Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal*. Puebla: Universidad ALVART.
- Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008). *Improving School Leadership*. París: OCDE.
- Portillo, A. (2021). *Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos del III ciclo de la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional de Ingeniería*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Reyes, T. (2012). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario de una Institución Educativa de Ventanilla*. Callao, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Riso, W. (2013). *Enamórate de ti*. Ediciones Planeta.

- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración. Décima edición*. México, D.F: Editorial Pearson Educación.
- Robins, R., & Pervin, L. (2010). *Handbook of personality: Theory and research*. Guilford Press.
- Rodríguez, G. (2019). *Correlación Entre La Autoestima Y La Percepción Del Estilo De Liderazgo Docente, En Estudiantes*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Rosenberg. (2017). *Self Esteem Scale*. Reino Unido: The Betsi Cadwaladr University Health Board.
- Simkin, H., Etchezahar, E., & Ungaretti, J. (2012). Personalidad y Autoestima desde el modelo y la teoría de los Cinco Factores. *Hologramática*, 17, 171-193.
- Yaro, R. (2019). *Estilos de Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente del Nivel Secundario*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Anexos

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Sánchez Hernández, Ana Betty	26693518	abettysan@gmail.com	
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Subsección Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Liderazgo docente y autoestima en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018			
5. Programa Académico			
Maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto a Público ^(*) [Indicar en qué formato se entrega el archivo]	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ^(*) [Indicar en qué formato se entrega el archivo] (*)		
(*) En caso de restringido suministrar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentada y aprobada por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ²

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ³

	<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="padding: 2px;">Lugar</th> <th style="padding: 2px;">Día</th> <th style="padding: 2px;">Mes</th> <th style="padding: 2px;">Año</th> </tr> <tr> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Cajamarca</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">11</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">12</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">2023</td> </tr> </table>	Lugar	Día	Mes	Año	Cajamarca	11	12	2023	
Lugar	Día	Mes	Año							
Cajamarca	11	12	2023							
										
	Firma									

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 001-2008-UNSP/DCQ de fecha 06 de Febrero de 2008, se aprueba el Reglamento de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, etc. y Anexo 11, Ley N° 28037.
2. Ley N° 28037 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro y Resolución de Consejo Directivo N° 001-2008-UNSP/DCQ.
3. Se otorga el tipo de acceso abierto o público, siempre a condición de que el autor no sea responsable de la explotación económica, pero que se pueda hacer uso de los datos de forma libre y gratuita en el Repositorio Institucional Digital, de acuerdo con los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Título de la Ley 8221.
4. En caso de que el autor otorgue alguna restricción, se podrá acceder al archivo de acuerdo con el Título de la Ley 8221, de acuerdo con la Ley N° 28037 (Resolución DCQ N° 001-2008-UNSP/DCQ) y la Ley 8221.
5. Los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual (DPI) en el Repositorio Institucional Digital.
6. Los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual (DPI) en el Repositorio Institucional Digital de acuerdo con el Título de la Ley 8221, de acuerdo con la Ley N° 28037 (Resolución DCQ N° 001-2008-UNSP/DCQ) y la Ley 8221.
7. Los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual (DPI) en el Repositorio Institucional Digital de acuerdo con el Título de la Ley 8221, de acuerdo con la Ley N° 28037 (Resolución DCQ N° 001-2008-UNSP/DCQ) y la Ley 8221.
8. Según Resolución N° 001-2008-UNSP/DCQ de fecha 06 de Febrero de 2008, se aprueba el Reglamento de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, etc. y Anexo 11, Ley N° 28037.

Liderazgo docente y autoestima en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	

		<1 %
10	1library.co Fuente de internet	<1 %
11	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de internet	<1 %
12	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.slideshare.net Fuente de internet	<1 %
14	congreso.investiga.fca.unam.mx Fuente de internet	<1 %
15	repositorio.umsa.bo Fuente de internet	<1 %
16	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
17	"Prácticas de Liderazgo como gestor de cambio en la autoestima y la identidad profesional docente.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2019 Publicación	<1 %
18	www.researchgate.net Fuente de internet	<1 %
	repositorio.uct.edu.pe	

Anexo 1

Tabla 8

Matriz de operacionalización de variables.

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo docente	Liderazgo transformacional	Trato personalizado Desarrollo Innovación y creatividad Estímulo Visión Entusiasmo Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Su docente considera que usted tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones frente a sus compañeros - Su docente demora en atender los asuntos urgentes - Su docente le solicita ideas de formas nuevas para desarrollar y completar las tareas - Su docente realiza actividades y crea un ambiente apropiado para motivar - Su docente trata de que vean los problemas como una oportunidad para aprender - Su docente muestra un gran sentido de poder y confianza - Su docente habla con entusiasmo respecto al futuro y de los logros que deben conseguirse - Su docente expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos - Su docente le da nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban difíciles - Su docente lo trata como a una persona, y no como a un miembro más de la institución
	Liderazgo transaccional	Retroalimentación crítica Seguimiento a actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Su docente enfoca su atención en las irregularidades, errores o fallos en las actividades - Su docente establece normas o procedimientos nuevos para evitar que se repitan errores encontrados - Su docente establece un acuerdo de lo que recibirá a cambio de realizar un buen trabajo - Su docente le ofrece recompensas, premios o incentivos a cambio de metas específicas - Su docente está presente cuando se lo necesita - Su docente le hace creer que su trabajo es importante para alcanzar las metas trazadas - Su docente actúa “antes de” evitando que los errores se produzcan - Su docente toma decisiones de manera unilateral - Su docente pone particular atención en evaluar el desempeño - Considera que la forma de trabajo de su docente limita la creatividad

	<p>Liderazgo Laissez – Faire</p>	<p>Ausencia Nulo involucramiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Su docente evita tomar decisiones - Su docente delega a otros las responsabilidades cuando surgen problemas - Su docente actúa con indiferencia frente a los errores en las actividades - Su docente centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas - Su docente reconoce que los logros alcanzados fueron gracias al trabajo de todo el grupo - Su docente concede amplia libertad de acción a los equipos de trabajo - Su docente asume una postura neutra - Su docente se enfoca en evaluar el trabajo - Su docente promueve la especialización - Su docente fomenta la independencia operativa
--	--------------------------------------	---	---

Variable 2	Dimensiones	Incentivos	Ítem
Autoestima	Valía personal	Trato personalizado Desarrollo Innovación y creatividad Estímulo Visión Entusiasmo Motivación Valores y creencias Confianza Sentido colectivo Identificación	<ul style="list-style-type: none"> - Usted busca ayuda cuando no conoce o tiene dudas respecto a cómo realizar una tarea - Cuando algo sale mal, usted asume sus errores sin presentar excusas - Usted comparte información, brinda opiniones y/o sugerencias en su equipo de trabajo - Usted mantiene una actitud abierta a mejorar sus conocimientos y habilidades con la cooperación de otras personas - Usted siempre puede negociar con su docente lo que obtendrá a cambio de su trabajo - Usted distribuye adecuadamente los tiempos para sus actividades diarias - Usted posee conocimientos complementarios a su formación, que le ayudan a completar sus tareas - Usted utiliza adecuadamente los recursos disponibles para las actividades que realiza - Usted identifica, maneja y supera los obstáculos que podrían impedir el logro de las metas fijadas - Usted se siente orgulloso de trabajar con su docente

	Satisfacción con uno mismo	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Inacción</p> <p>Indiferencia</p> <p>Incentivos</p> <p>Ausencia</p> <p>Nulo involucramiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Usted comprende las tareas, procedimientos y responsabilidades que le corresponde desarrollar - Usted confía en que todo lo que hace es importante - Usted se mantiene actualizado y/o refuerza los conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones. - Los procedimientos que se utilizan en sus actividades son claros - Usted toma en cuenta los plazos establecidos para la realización de su trabajo con el fin de lograr su cumplimiento - Usted brinda siempre lo mejor de sí - Usted resuelve adecuada y oportunamente situaciones problemáticas que surgen en el área de trabajo - Usted realiza sus actividades en base a procedimientos ordenados - Usted aplica métodos y técnicas adecuados para el desarrollo de sus funciones - Usted realiza su trabajo con entusiasmo y buena disposición
--	----------------------------	---	--

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre el liderazgo docente y la autoestima, en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018?	Variable 1: Liderazgo docente	Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo docente y autoestima, en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018	Hipótesis General: El liderazgo docente se relaciona de manera significativa con la autoestima, en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018.	Tipo de Investigación: Básica Diseño de Investigación: No experimental Población y Muestra: 163 estudiantes y 115 estudiantes, respectivamente.
	Variable 2: Autoestima	Objetivos Específicos - Determinar los niveles de Liderazgo docente en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018. - Determinar los niveles de autoestima en estudiantes de educación inicial,	Hipótesis específicas (De ser el caso)	Técnica e Instrumento de recolección de datos: Encuesta Cuestionario

		<p>Universidad San Pedro Cajamarca, 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparar los niveles de Liderazgo docente con los niveles de autoestima, en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018. - Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transformacional de la variable Liderazgo docente y la autoestima, en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018. - Determinar la relación entre la dimensión liderazgo transaccional, de la variable Liderazgo docente y la autoestima, en estudiantes de 		
--	--	--	--	--

		<p>educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la dimensión, liderazgo Laissez Faire de la variable Liderazgo docente y la autoestima, en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018. 		
--	--	---	--	--

Anexo 3

Cuestionario – variable: Liderazgo docente

Estimado (a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la opinión de los estudiantes respecto al estilo de liderazgo en su institución. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su opinión.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad: _____ Género: Masculino Femenino

INDICADORES

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni acuerdo ni desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

N°	Variable: Liderazgo docente	Escala				
	Dimensión 1: Liderazgo transformacional					
1	Su docente considera que usted tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones frente a sus compañeros	1	2	3	4	5
2	Su docente demora en atender los asuntos urgentes	1	2	3	4	5
3	Su docente le solicita ideas de formas nuevas para desarrollar y completar las tareas	1	2	3	4	5

4	Su docente realiza actividades y crea un ambiente apropiado para motivar	1	2	3	4	5
5	Su docente trata de que vean los problemas como una oportunidad para aprender	1	2	3	4	5
6	Su docente muestra un gran sentido de poder y confianza	1	2	3	4	5
7	Su docente habla con entusiasmo respecto al futuro y de los logros que deben conseguirse	1	2	3	4	5
8	Su docente expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos	1	2	3	4	5
9	Su docente le da nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban difíciles	1	2	3	4	5
10	Su docente lo trata como a una persona, y no como a un miembro más de la institución	1	2	3	4	5
	Dimensión 2: Liderazgo transaccional					
11	Su docente enfoca su atención en las irregularidades, errores o fallos en las actividades	1	2	3	4	5
12	Su docente establece normas o procedimientos nuevos para evitar que se repitan errores encontrados	1	2	3	4	5
13	Su docente establece un acuerdo de lo que recibirá a cambio de realizar un buen trabajo	1	2	3	4	5
14	Su docente le ofrece recompensas, premios o incentivos a cambio de metas específicas	1	2	3	4	5
15	Su docente está presente cuando se lo necesita	1	2	3	4	5
16	Su docente le hace creer que su trabajo es importante para alcanzar las metas trazadas	1	2	3	4	5
17	Su docente actúa “antes de” evitando que los errores se produzcan	1	2	3	4	5
18	Su docente toma decisiones de manera unilateral	1	2	3	4	5
19	Su docente pone particular atención en evaluar el desempeño	1	2	3	4	5
20	Considera que la forma de trabajo de su docente limita la creatividad	1	2	3	4	5
	Dimensión 3: Liderazgo Laissez – Faire					
21	Su docente evita tomar decisiones	1	2	3	4	5
22	Su docente delega a otros las responsabilidades cuando surgen	1	2	3	4	5
23	Su docente actúa con indiferencia frente a los errores en las actividades	1	2	3	4	5
24	Su docente centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas	1	2	3	4	5

25	Su docente reconoce que los logros alcanzados fueron gracias al trabajo de todo el grupo	1	2	3	4	5
26	Su docente concede amplia libertad de acción a los equipos de trabajo	1	2	3	4	5
27	Su docente asume una postura neutra	1	2	3	4	5
28	Su docente se enfoca en evaluar el trabajo	1	2	3	4	5
29	Su docente promueva la especialización	1	2	3	4	5
30	Su docente fomenta la independencia operativa	1	2	3	4	5

Escala valorativa	
Nivel Bajo	30 – 70
Nivel Medio	71 – 110
Nivel Alto	111 - 150

Anexo 4

Cuestionario – variable: Autoestima

Estimado (a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la opinión de los estudiantes respecto a Autoestima, en su institución. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su opinión.

Lea cuidadosamente cada proposición y marque sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Edad: _____ Género: Masculino Femenino

INDICADORES

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni acuerdo ni desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

N°	Variable: Autoestima	Escala				
	Dimensión 1: Valía personal					
1	Usted busca ayuda cuando no conoce o tiene dudas respecto a cómo realizar una tarea	1	2	3	4	5
2	Cuando algo sale mal, usted asume sus errores sin presentar excusas	1	2	3	4	5
3	Usted comparte información, brinda opiniones y/o sugerencias en su equipo de trabajo	1	2	3	4	5
4	Usted mantiene una actitud abierta a mejorar sus conocimientos y habilidades con la cooperación de otras personas	1	2	3	4	5
5	Usted siempre puede negociar con su docente lo que obtendrá a cambio de su trabajo	1	2	3	4	5

6	Usted distribuye adecuadamente los tiempos para sus actividades diarias	1	2	3	4	5
7	Usted posee conocimientos complementarios a su formación, que le ayudan a completar sus tareas	1	2	3	4	5
8	Usted utiliza adecuadamente los recursos disponibles para las actividades que realiza	1	2	3	4	5
9	Usted identifica, maneja y supera los obstáculos que podrían impedir el logro de las metas fijadas	1	2	3	4	5
10	Usted se siente orgulloso de trabajar con su docente	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Satisfacción con uno mismo						
11	Usted comprende las tareas, procedimientos y responsabilidades que le corresponde desarrollar	1	2	3	4	5
12	Usted confía en que todo lo que hace es importante	1	2	3	4	5
13	Usted se mantiene actualizado y/o refuerza los conocimientos	1	2	3	4	5
14	Los procedimientos que se utilizan en sus actividades son claros	1	2	3	4	5
15	Usted toma en cuenta los plazos establecidos para la realización de su trabajo con el fin de lograr su cumplimiento	1	2	3	4	5
16	Usted brinda siempre lo mejor de sí	1	2	3	4	5
17	Usted resuelve adecuada y oportunamente situaciones problemáticas que surgen en el área de trabajo	1	2	3	4	5
18	Usted realiza sus actividades en base a procedimientos ordenados	1	2	3	4	5
19	Usted aplica métodos y técnicas adecuados para el desarrollo de sus funciones	1	2	3	4	5
20	Usted realiza su trabajo con entusiasmo y buena disposición	1	2	3	4	5

Escala valorativa	
Nivel Bajo	20 – 47
Nivel Medio	48 – 75
Nivel Alto	76 - 100

Anexo 3

Tabla 9

Base de datos, variable: Liderazgo docente.

N°	Liderazgo transformacional										S1	Liderazgo transaccional										S2	Liderazgo Laissez Faire										S3	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
1	3	5	5	2	2	1	4	1	4	5	32	3	2	5	4	4	4	2	2	2	1	29	2	3	3	4	2	5	5	2	1	3	30	91
2	5	2	1	3	1	4	1	2	1	5	25	1	3	5	2	3	5	5	4	4	5	37	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	36	98
3	1	1	4	2	1	2	5	4	5	5	30	5	3	3	2	3	5	3	1	1	3	29	2	1	5	4	4	3	5	3	2	2	31	90
4	1	2	2	4	3	4	4	3	1	2	26	3	2	4	5	4	4	1	3	3	3	32	5	4	2	1	2	1	3	5	1	1	25	83
5	3	5	5	3	3	3	2	4	3	3	34	3	5	5	2	4	3	5	1	3	4	35	2	4	4	3	5	2	5	4	4	1	34	103
6	3	4	2	2	5	5	2	1	2	2	28	4	2	3	3	2	5	2	4	2	2	29	3	3	4	1	1	4	3	4	1	5	29	86
7	2	3	4	5	5	5	5	4	3	4	40	1	1	3	2	2	3	3	5	2	1	23	4	1	2	3	3	2	5	2	1	1	24	87
8	4	3	1	1	5	3	4	2	4	3	30	5	4	1	2	3	5	2	4	2	3	31	5	1	5	3	4	5	4	4	2	1	34	95
9	3	5	4	3	1	5	2	2	3	2	30	4	4	4	2	2	1	1	1	5	2	26	1	4	5	2	4	5	3	5	1	3	33	89
10	5	1	1	4	3	2	5	5	3	3	32	3	3	4	4	4	5	3	5	3	1	35	3	2	5	5	3	5	4	5	2	4	38	105
11	2	4	4	4	5	2	2	5	2	3	33	5	4	3	5	4	2	2	3	5	3	36	2	2	2	4	2	3	3	2	1	3	24	93
12	5	1	2	3	1	5	4	5	4	3	33	2	2	1	3	1	3	4	2	2	5	25	5	3	4	4	2	5	5	4	3	5	40	98
13	3	1	5	4	4	3	5	1	3	3	32	2	5	3	1	2	3	4	4	5	5	34	1	3	2	3	3	4	1	4	3	5	29	95
14	4	5	1	1	3	2	1	2	2	4	25	3	5	4	2	4	4	4	2	2	2	32	5	4	3	1	2	5	3	5	4	3	35	92
15	2	4	5	1	5	3	2	2	5	2	31	4	2	3	4	3	4	1	3	2	1	27	3	1	4	5	2	1	2	3	3	4	28	86
16	1	2	3	5	5	2	5	2	2	1	28	3	5	1	1	5	1	2	5	2	3	28	1	3	2	5	3	1	3	3	5	1	27	83
17	2	1	1	2	5	1	2	1	2	1	18	3	3	3	2	4	5	1	4	1	1	27	3	5	3	3	4	3	1	3	5	3	33	78
18	1	2	2	3	3	2	2	1	5	3	24	2	3	5	5	4	3	1	5	3	3	34	1	4	1	5	2	2	5	5	3	4	32	90
19	5	3	4	5	1	4	3	5	4	1	35	1	1	1	2	1	4	4	1	2	5	22	4	4	3	1	1	3	5	2	3	1	27	84
20	2	1	3	1	2	4	3	4	5	4	29	3	2	3	5	4	4	4	4	1	3	33	4	1	5	1	5	1	1	1	1	2	22	84
21	3	2	1	4	2	1	2	4	5	1	25	1	1	5	4	1	3	2	4	3	5	29	5	5	2	1	4	1	1	3	3	3	28	82

22	5	4	3	2	5	5	1	3	5	4	37	1	5	5	3	1	2	5	2	3	1	28	4	1	4	2	4	4	2	4	3	2	30	95
23	1	4	3	1	3	3	4	5	5	4	33	4	2	3	3	5	1	5	4	3	1	31	3	4	5	1	5	2	4	1	2	3	30	94
24	3	4	1	1	3	3	3	3	4	5	30	3	5	3	1	3	5	5	1	5	3	34	3	5	4	1	4	4	2	1	5	3	32	96
25	2	5	5	5	5	3	5	5	3	3	41	4	1	2	4	1	1	3	1	1	5	23	1	3	3	2	1	2	4	2	4	3	25	89
26	2	1	5	1	2	4	3	5	4	5	32	2	2	2	5	4	3	5	4	5	5	37	2	4	2	2	4	2	4	3	1	3	27	96
27	1	1	3	3	1	3	5	4	3	2	26	4	5	4	1	2	1	1	5	1	1	25	4	4	1	1	3	4	3	4	1	5	30	81
28	3	3	3	2	5	5	4	3	4	5	37	4	4	3	5	3	1	4	5	4	5	38	3	4	4	3	3	1	3	2	5	3	31	106
29	5	1	4	4	1	4	3	1	5	1	29	5	5	2	1	3	3	3	5	1	4	32	3	1	1	4	5	2	5	5	2	1	29	90
30	2	3	1	4	5	5	4	5	3	1	33	2	3	5	2	4	5	2	5	3	3	34	1	3	4	2	2	1	2	3	2	4	24	91
31	2	5	3	5	5	2	2	3	4	5	36	2	5	2	2	2	5	4	4	3	4	33	5	3	1	3	5	1	2	4	3	1	28	97
32	4	3	4	1	3	4	2	3	3	3	30	4	2	5	5	4	3	2	3	2	5	35	1	1	3	2	1	3	5	4	1	5	26	91
33	1	5	2	1	2	2	4	3	3	1	24	3	3	4	1	2	1	5	1	2	1	23	4	3	3	4	1	3	3	3	5	5	34	81
34	3	4	4	3	5	3	3	1	1	3	30	2	5	3	5	1	5	4	4	5	5	39	3	3	3	2	2	5	1	1	4	5	29	98
35	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	33	5	1	5	3	2	2	3	5	4	3	33	2	4	5	4	1	1	4	5	1	2	29	95
36	5	1	3	5	5	1	1	3	4	4	32	4	3	2	3	4	1	5	5	2	5	34	3	5	4	5	1	1	5	3	3	4	34	100
37	5	1	4	2	4	5	2	1	1	3	28	2	5	4	5	3	2	5	4	2	1	33	2	3	5	5	1	1	1	5	4	4	31	92
38	3	4	1	3	5	5	2	2	3	3	31	5	5	3	1	5	1	1	2	4	3	30	1	1	2	4	5	3	3	5	1	3	28	89
39	2	4	3	2	3	5	3	4	1	2	29	2	4	4	3	3	1	4	2	5	2	30	3	5	1	3	1	1	1	5	5	5	30	89
40	5	4	2	2	1	1	4	4	2	2	27	2	4	3	4	3	2	4	5	1	5	33	1	4	5	2	5	5	1	1	3	3	30	90
41	2	3	1	3	1	5	3	2	2	4	26	2	4	5	5	4	1	2	5	3	3	34	1	5	3	4	4	4	1	4	5	1	32	92
42	2	2	2	3	4	3	2	5	4	2	29	2	2	3	5	4	1	1	1	1	5	25	4	3	4	2	3	4	5	4	3	2	34	88
43	4	5	5	2	2	5	1	3	1	1	29	2	4	5	4	3	1	1	5	2	4	31	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	31	91
44	1	5	5	5	2	2	3	5	1	4	33	2	5	5	5	1	5	5	1	2	1	32	5	3	5	5	2	4	2	5	5	4	40	105
45	1	5	4	1	1	5	5	3	5	4	34	3	1	5	1	5	5	3	2	4	3	32	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	36	102
46	1	1	4	1	3	4	5	4	2	4	29	2	5	5	3	1	5	3	2	5	3	34	3	2	2	3	1	5	3	3	4	3	29	92
47	2	5	3	5	3	5	2	4	4	1	34	3	5	1	5	5	3	4	5	2	5	38	1	1	4	3	3	3	1	2	2	4	24	96
48	2	2	1	2	4	2	3	5	5	5	31	2	2	2	1	3	5	3	2	1	1	22	4	4	4	4	3	2	1	3	5	3	33	86
49	4	4	3	2	5	4	3	3	5	3	36	5	1	4	1	1	5	5	5	2	4	33	4	1	2	5	2	5	3	2	4	4	32	101

50	3	4	3	3	5	1	4	3	4	3	33	4	5	2	4	2	2	3	5	2	5	34	1	3	2	4	2	1	5	3	4	3	28	95
51	2	5	1	1	5	5	1	1	3	5	29	3	4	1	5	1	2	4	3	3	4	30	3	3	1	1	3	4	2	5	3	3	28	87
52	4	4	4	3	2	4	5	2	1	3	32	2	3	1	4	5	2	3	5	1	5	31	5	1	4	1	4	3	3	4	5	5	35	98
53	1	3	1	5	3	1	2	5	2	4	27	1	4	2	4	3	2	3	5	4	3	31	5	5	5	1	4	5	4	4	2	2	37	95
54	5	2	1	2	4	5	2	1	4	2	28	5	3	2	1	2	1	5	3	1	1	24	4	3	4	2	4	5	4	1	1	3	31	83
55	5	5	4	4	3	1	2	1	3	3	31	5	4	2	2	3	3	3	5	2	5	34	5	1	2	1	2	2	3	4	4	4	28	93
56	2	5	4	3	1	3	2	3	2	1	26	2	4	1	2	5	3	5	3	1	2	28	3	4	3	1	4	5	1	5	3	2	31	85
57	3	2	1	2	5	4	1	5	4	1	28	3	3	3	2	2	3	1	3	4	5	29	4	5	3	5	1	3	3	3	3	5	35	92
58	1	5	5	2	5	5	1	3	3	1	31	3	2	3	3	1	3	3	3	2	4	27	2	5	3	4	5	5	3	5	3	5	40	98
59	2	3	4	2	2	4	3	5	5	2	32	3	3	2	4	2	3	5	2	2	2	28	3	3	1	4	1	1	3	2	2	4	24	84
60	5	2	4	5	1	3	5	1	4	4	34	3	5	5	2	5	5	5	1	4	2	37	4	3	2	1	2	3	4	3	5	5	32	103
61	2	2	5	4	5	1	2	3	4	3	31	2	3	4	3	3	1	2	5	3	5	31	2	3	3	5	4	4	3	2	5	4	35	97
62	5	3	2	1	1	1	4	4	5	2	28	4	2	1	5	5	2	4	4	5	4	36	5	5	5	3	5	5	1	2	4	4	39	103
63	3	5	4	4	4	1	4	4	1	2	32	1	3	5	4	4	1	4	3	4	3	32	5	5	1	2	1	5	1	4	1	2	27	91
64	3	2	1	3	2	5	3	1	2	4	26	2	3	1	3	5	1	5	1	4	3	28	5	5	4	5	3	1	3	3	3	2	34	88
65	1	4	3	4	5	4	3	3	4	1	32	5	1	1	5	5	2	1	3	4	2	29	1	4	5	5	4	1	4	2	5	5	36	97
66	3	1	5	5	2	3	5	4	3	2	33	2	2	1	5	4	2	4	5	1	2	28	4	3	3	1	3	1	5	3	3	1	27	88
67	1	1	1	5	4	5	2	4	5	4	32	1	1	1	1	3	1	2	5	4	1	20	5	2	4	4	4	4	4	1	1	2	31	83
68	5	4	3	3	1	2	2	1	5	1	27	1	2	5	3	4	2	2	4	4	2	29	4	4	3	3	2	2	3	4	1	1	27	83
69	1	5	4	1	1	1	5	5	4	3	30	3	1	2	2	2	1	4	3	1	4	23	1	3	2	2	5	4	3	1	3	4	28	81
70	4	1	3	4	3	3	1	1	3	5	28	4	3	1	3	1	2	4	3	4	5	30	2	2	5	3	4	1	4	3	3	1	28	86
71	1	4	2	5	2	1	4	2	1	1	23	3	1	3	2	4	1	2	2	2	5	25	2	5	5	4	3	2	5	1	3	3	33	81
72	4	1	3	4	4	5	2	2	3	2	30	2	2	3	3	3	2	2	1	3	4	25	2	4	4	3	2	3	2	1	3	2	26	81
73	4	1	5	4	1	4	5	1	4	5	34	1	3	5	5	2	4	1	2	3	5	31	5	3	5	4	2	5	4	1	1	3	33	98
74	1	4	2	1	5	1	5	2	1	4	26	4	5	2	3	3	2	5	2	5	2	33	4	4	2	3	3	2	1	3	5	5	32	91
75	1	3	5	5	3	2	3	2	1	5	30	4	1	1	3	4	3	5	4	5	1	31	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4	36	97
76	1	3	2	2	1	5	4	5	2	1	26	5	4	2	3	4	4	1	5	4	4	36	2	3	3	5	4	5	3	2	1	5	33	95
77	4	2	2	1	3	4	4	4	3	1	28	1	2	1	3	3	5	5	5	1	3	29	4	5	2	3	3	5	2	2	4	2	32	89

78	1	1	3	1	2	5	3	3	4	5	28	2	5	2	4	1	1	4	4	5	2	30	3	3	4	5	4	2	4	3	1	5	34	92
79	5	5	5	2	3	5	2	5	2	3	37	3	4	5	1	4	4	5	2	3	4	35	5	2	1	4	1	2	3	4	3	2	27	99
80	5	5	5	4	2	5	3	1	5	3	38	1	2	3	5	4	2	5	3	4	5	34	1	4	1	2	2	5	3	2	5	5	30	102
81	1	3	2	5	5	4	1	2	1	3	27	3	3	1	5	1	3	1	5	3	3	28	4	1	1	3	1	1	3	5	5	3	27	82
82	4	5	4	1	1	2	1	1	3	2	24	5	2	3	5	2	4	3	1	4	2	31	5	2	1	5	4	5	5	1	5	3	36	91
83	4	1	5	3	3	4	5	5	5	3	38	1	3	4	3	4	3	3	3	3	2	29	3	4	4	5	5	3	3	2	2	3	34	101
84	1	4	2	1	4	5	3	2	5	2	29	4	5	3	4	1	4	1	3	5	3	33	1	5	4	5	3	4	4	3	2	3	34	96
85	2	5	4	2	4	3	4	3	1	1	29	2	2	2	5	4	4	4	4	1	2	30	2	3	3	4	4	2	5	2	3	3	31	90
86	1	5	5	4	4	2	1	4	3	2	31	2	3	3	5	2	2	3	4	4	4	32	4	2	5	1	2	4	3	4	5	5	35	98
87	1	1	5	1	1	2	3	2	2	4	22	5	2	2	5	3	3	4	3	1	2	30	4	4	1	5	5	2	5	4	2	1	33	85
88	5	1	2	3	1	3	2	1	2	1	21	1	5	2	3	4	3	3	3	4	2	30	3	1	1	3	5	3	1	2	4	2	25	76
89	3	1	1	3	5	5	5	4	2	3	32	5	4	4	2	3	2	3	4	3	2	32	1	5	3	3	2	5	5	2	3	3	32	96
90	1	2	1	4	3	5	2	5	3	4	30	1	2	1	4	1	4	5	3	2	4	27	2	3	2	1	1	4	1	5	4	1	24	81
91	2	1	2	1	4	1	4	5	4	2	26	4	3	2	1	5	2	2	5	4	2	30	1	1	5	1	1	5	2	4	4	1	25	81
92	3	3	3	3	2	3	5	5	3	2	32	3	4	5	5	1	2	5	2	1	3	31	5	1	5	3	4	4	1	5	3	5	36	99
93	4	1	3	5	2	2	2	4	4	4	31	4	2	4	4	2	1	5	3	3	1	29	4	3	2	5	2	4	4	2	1	2	29	89
94	4	5	4	2	5	1	4	3	1	1	30	3	4	4	2	3	3	5	5	3	2	34	5	3	2	3	5	1	1	2	4	5	31	95
95	1	1	2	3	1	5	2	4	2	2	23	3	5	3	1	5	1	5	5	4	2	34	5	1	1	2	1	3	4	1	5	3	26	83
96	5	1	3	4	5	4	1	3	3	3	32	2	4	5	4	3	1	2	3	1	2	27	5	2	3	2	5	2	1	4	4	4	32	91
97	3	2	4	4	2	4	5	5	5	1	35	1	1	2	4	2	2	3	1	5	1	22	1	1	1	3	3	3	5	2	1	5	25	82
98	2	5	2	5	4	5	2	5	3	3	36	5	4	2	1	1	3	1	1	2	1	21	2	4	2	1	1	1	4	3	4	5	27	84
99	4	1	4	2	2	2	5	4	2	1	27	4	4	1	4	1	4	3	5	4	4	34	2	1	5	2	4	1	2	2	5	4	28	89
100	4	5	2	1	1	5	3	2	2	3	28	2	4	1	2	3	3	3	1	2	2	23	1	5	1	3	4	3	5	5	5	1	33	84
101	5	2	2	2	1	3	2	1	2	4	24	5	5	1	2	4	3	4	4	1	1	30	3	3	2	2	1	1	1	5	1	1	20	74
102	2	5	4	4	4	2	4	1	4	3	33	5	2	5	4	4	3	2	4	5	4	38	5	3	1	3	3	3	4	5	3	5	35	106
103	5	5	1	1	1	2	5	3	4	3	30	5	4	4	3	1	4	3	5	3	2	34	2	1	1	5	4	2	2	4	3	1	25	89
104	2	5	5	4	4	5	3	1	4	4	37	4	1	4	5	5	4	3	3	3	4	36	2	4	5	3	2	1	4	5	2	4	32	105
105	3	2	3	2	3	4	5	2	4	3	31	5	3	1	4	3	2	2	1	3	4	28	1	1	1	3	1	3	4	1	3	4	22	81

106	3	5	3	5	1	3	1	4	3	2	30	3	4	1	2	5	4	2	2	2	4	29	1	3	2	4	4	2	3	4	1	5	29	88		
107	5	3	1	1	1	3	2	1	5	3	25	1	5	4	1	5	5	5	5	1	4	36	1	4	2	3	4	5	5	3	4	3	34	95		
108	1	3	3	3	3	1	4	1	5	1	25	5	2	4	2	5	1	3	2	2	1	27	3	1	3	3	4	4	4	5	1	3	31	83		
109	4	3	1	3	3	2	2	4	5	1	28	2	2	3	4	4	2	5	4	5	4	35	3	1	2	2	1	3	1	3	4	1	21	84		
110	3	2	5	1	2	3	5	2	3	3	29	1	4	2	2	3	1	3	2	3	1	22	4	1	5	3	1	2	3	4	5	2	30	81		
111	2	3	5	3	2	2	3	3	2	5	30	1	5	5	2	1	3	3	1	1	3	25	2	2	2	2	4	2	3	5	5	1	28	83		
112	2	5	1	3	2	4	2	4	1	1	25	3	1	2	2	1	5	5	5	1	4	29	4	4	2	2	3	3	3	1	2	4	28	82		
113	1	2	2	2	4	4	5	1	3	4	28	2	1	4	1	2	3	3	5	2	5	28	2	2	4	4	5	2	2	4	4	3	32	88		
114	2	1	2	1	4	3	1	5	5	2	26	2	3	2	5	2	3	1	5	1	2	26	3	1	3	5	1	3	5	2	3	3	29	81		
115	3	1	2	5	4	4	1	1	2	4	27	1	4	3	3	2	1	4	4	3	3	28	5	4	3	3	4	5	4	2	2	1	33	88		
											<u>3440</u>												<u>3485</u>												<u>3496</u>	<u>10421</u>

Anexo 4

Tabla 10

Base de datos, variable: Autoestima.

N°	Valía personal										S1	Satisfacción con uno mismo										S3	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
1	2	4	4	5	2	3	5	5	3	1	34	2	3	1	2	1	4	1	2	5	5	26	60
2	3	4	3	4	3	5	2	3	5	2	34	5	1	5	4	4	5	4	4	3	1	36	70
3	5	2	1	2	3	3	2	3	1	2	24	3	2	4	1	5	1	3	3	1	2	25	49
4	2	2	4	3	2	3	5	1	2	2	26	4	2	3	2	3	4	5	1	3	5	32	58
5	3	4	4	4	5	1	1	2	3	3	30	3	4	2	2	5	1	2	1	5	1	26	56
6	5	1	1	5	1	4	5	4	1	5	32	5	2	4	4	4	2	4	4	1	2	32	64
7	4	1	3	3	5	3	1	2	5	5	32	5	3	3	1	5	2	4	4	2	5	34	66
8	2	2	2	4	3	1	1	3	5	5	28	4	4	5	4	5	2	3	3	3	3	36	64
9	4	5	3	5	3	1	3	3	5	3	35	1	2	3	3	3	5	2	5	1	3	28	63
10	1	2	1	4	3	3	3	4	3	5	29	3	5	1	3	4	1	2	3	1	2	25	54
11	3	3	3	4	5	3	1	3	3	5	33	4	3	1	2	2	5	2	3	1	4	27	60
12	3	1	2	4	5	5	1	5	2	5	33	4	4	1	3	1	1	3	3	4	4	28	61
13	1	3	5	1	4	2	5	3	3	2	29	1	1	2	5	1	2	4	4	5	4	29	58
14	4	2	4	2	2	3	3	3	3	1	27	5	1	4	3	5	3	3	5	1	2	32	59
15	5	5	5	3	3	2	1	3	3	3	33	1	4	1	4	4	3	4	4	5	5	35	68
16	1	1	4	5	2	3	2	3	5	1	27	3	3	5	5	2	3	3	5	5	1	35	62
17	2	4	5	1	2	3	5	4	2	4	32	2	3	1	4	1	4	3	4	4	2	28	60
18	4	4	2	2	3	5	2	1	3	4	30	2	5	4	2	4	5	5	1	3	1	32	62
19	5	2	4	1	5	3	3	5	3	5	36	4	1	1	1	1	1	2	5	4	1	21	57
20	1	2	2	2	4	3	5	4	4	2	29	4	2	5	2	4	1	1	2	2	5	28	57
21	5	4	1	4	3	5	1	2	2	1	28	5	2	4	3	2	1	3	1	3	3	27	55

22	5	3	4	5	1	3	5	2	1	2	31	5	5	5	5	4	4	4	3	1	5	41	72
23	1	2	4	4	4	4	3	3	2	1	28	1	4	4	4	2	5	1	5	1	2	29	57
24	3	1	2	1	4	3	5	3	2	5	29	5	3	3	2	1	5	1	1	2	2	25	54
25	5	2	2	5	4	4	4	4	3	4	35	1	4	4	2	3	1	2	3	3	4	27	62
26	4	4	3	4	3	5	2	1	1	2	29	1	4	1	2	2	1	1	1	2	3	18	47
27	2	1	3	5	5	5	3	3	5	3	35	3	1	1	3	4	1	5	1	5	1	25	60
28	4	4	5	3	3	4	5	1	2	4	35	5	4	5	2	2	4	1	5	1	2	31	66
29	5	2	4	1	2	3	2	4	1	2	26	2	1	1	2	5	4	5	5	1	1	27	53
30	4	2	1	5	3	1	3	1	4	5	29	3	4	5	1	1	5	3	4	5	3	34	63
31	2	3	5	2	3	3	3	1	1	1	24	4	1	5	2	1	1	3	4	5	4	30	54
32	1	5	4	3	5	5	2	1	1	2	29	4	4	4	2	4	5	5	5	1	2	36	65
33	5	3	3	2	5	2	2	1	3	5	31	4	5	1	2	1	3	3	5	2	4	30	61
34	1	1	1	2	4	2	2	3	5	2	23	4	3	4	4	2	5	5	2	3	4	36	59
35	4	5	4	2	1	3	3	1	1	3	27	2	5	5	3	2	2	5	1	1	4	30	57
36	1	1	1	3	4	5	2	4	5	1	27	3	5	5	1	5	5	5	3	1	5	38	65
37	3	1	2	2	3	2	4	5	2	2	26	5	2	3	2	1	3	1	4	5	2	28	54
38	5	1	4	5	2	4	2	2	5	2	32	2	1	4	5	3	2	3	4	4	4	32	64
39	1	4	2	3	4	5	2	1	2	3	27	4	2	2	1	1	4	1	5	3	3	26	53
40	3	2	2	4	5	1	3	2	1	1	24	4	5	4	1	5	5	1	4	1	1	31	55
41	3	2	4	2	1	4	4	2	1	3	26	2	3	1	4	4	3	5	2	4	1	29	55
42	5	5	5	1	5	1	1	4	1	3	31	1	2	1	1	5	1	5	4	1	5	26	57
43	4	5	1	5	4	3	2	2	4	1	31	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	26	57
44	2	3	2	2	5	2	1	4	5	4	30	3	2	5	1	1	2	3	1	2	3	23	53
45	2	2	2	1	2	4	4	2	2	4	25	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	17	42
46	4	1	1	5	2	1	5	3	5	3	30	3	2	2	1	3	4	1	4	5	2	27	57
47	2	2	5	3	5	3	4	3	1	2	30	5	5	4	1	1	4	1	5	4	5	35	65
48	3	4	2	5	1	2	2	1	2	2	24	1	2	2	4	1	3	5	4	3	4	29	53
49	4	3	1	2	4	3	2	3	4	3	29	2	3	5	1	5	5	5	1	3	3	33	62

50	1	2	2	3	2	5	4	4	3	3	29	5	2	5	4	1	4	1	1	4	4	31	60
51	5	5	3	5	4	1	5	1	4	4	37	5	3	5	2	3	1	2	4	4	5	34	71
52	5	4	3	1	1	3	2	4	4	3	30	3	4	4	2	2	3	3	2	5	5	33	63
53	4	4	1	3	4	4	1	5	5	2	33	2	5	1	3	3	1	4	4	2	2	27	60
54	3	2	3	5	2	2	3	2	4	1	27	5	1	3	2	1	5	5	1	1	2	26	53
55	1	3	1	1	5	5	1	3	2	2	24	1	4	4	3	3	1	3	2	3	5	29	53
56	5	3	1	4	4	2	3	4	2	5	33	3	3	3	3	5	5	5	4	2	1	34	67
57	3	3	4	5	2	4	3	5	4	5	38	4	5	5	5	3	3	2	3	4	5	39	77
58	5	5	5	4	1	5	1	5	3	4	38	4	1	2	3	3	1	3	3	5	1	26	64
59	4	5	2	4	3	5	5	1	4	3	36	2	1	3	4	1	2	3	5	4	2	27	63
60	5	2	3	1	3	1	2	3	4	2	26	1	4	5	2	4	4	5	5	5	4	39	65
61	2	3	4	1	4	1	5	1	3	5	29	2	4	4	3	2	1	4	3	5	4	32	61
62	2	2	2	2	3	5	5	2	2	5	30	4	2	4	1	2	1	1	2	4	2	23	53
63	1	5	2	2	3	2	5	5	2	5	32	4	5	2	5	3	1	2	3	2	1	28	60
64	1	2	2	5	4	1	4	2	4	2	27	3	2	1	4	3	3	1	4	5	5	31	58
65	4	4	3	3	4	5	2	2	4	2	33	2	3	3	2	4	1	4	5	3	4	31	64
66	2	5	4	1	5	5	3	1	2	2	30	1	4	4	3	3	3	1	4	3	1	27	57
67	2	1	3	3	4	4	3	4	5	3	32	5	1	3	2	4	4	3	5	3	3	33	65
68	2	5	3	1	5	3	1	5	2	3	30	1	5	3	3	4	3	4	4	2	1	30	60
69	4	3	2	1	5	5	3	1	1	3	28	3	4	1	1	5	1	1	2	3	5	26	54
70	3	3	5	3	1	3	1	3	1	1	24	1	1	1	1	2	2	3	5	2	5	23	47
71	2	4	2	2	5	1	5	3	5	1	30	3	2	4	1	5	3	5	5	4	5	37	67
72	2	2	4	4	3	2	5	1	3	3	29	4	4	5	2	3	1	1	5	3	5	33	62
73	3	1	4	4	5	2	3	2	3	3	30	4	2	2	3	3	2	3	3	5	4	31	61
74	4	1	5	4	4	3	5	2	2	5	35	4	1	3	1	4	3	5	5	5	3	34	69
75	3	5	2	4	1	1	1	4	1	5	27	4	2	1	1	2	2	1	2	3	5	23	50
76	2	3	5	1	4	3	1	2	2	3	26	5	4	4	5	3	3	2	4	3	5	38	64
77	5	3	3	1	2	2	3	3	1	3	26	4	2	2	5	4	4	3	5	1	2	32	58

78	1	4	5	3	1	5	4	4	5	3	35	1	3	4	4	4	2	3	5	2	4	32	67
79	5	3	1	3	2	1	1	5	3	2	26	1	3	5	3	1	4	5	4	5	4	35	61
80	3	3	1	4	1	1	1	3	2	1	20	3	1	3	3	2	5	1	5	3	2	28	48
81	3	4	3	5	4	4	1	1	4	3	32	4	4	1	3	4	1	4	5	5	5	36	68
82	2	2	4	3	2	3	1	5	3	2	27	2	1	4	3	4	4	4	1	2	1	26	53
83	3	1	5	3	5	3	5	4	3	3	35	4	4	1	3	1	2	1	3	2	3	24	59
84	5	3	5	5	1	3	4	5	2	4	37	5	1	4	5	2	4	1	1	5	4	32	69
85	4	4	5	5	4	5	1	3	1	4	36	5	4	5	5	5	5	2	5	5	2	43	79
86	5	2	5	2	1	2	1	5	4	4	31	1	3	5	4	5	4	4	1	3	2	32	63
87	3	2	5	2	5	5	2	5	1	1	31	1	3	4	5	3	3	3	2	2	1	27	58
88	2	4	3	1	4	1	5	3	1	5	29	2	1	3	3	5	5	1	2	4	4	30	59
89	5	5	4	4	1	5	3	2	2	5	36	1	2	4	4	2	5	2	5	3	2	30	66
90	2	4	2	5	1	5	5	3	4	5	36	2	3	5	1	3	4	3	1	5	1	28	64
91	3	4	5	2	3	1	4	5	2	5	34	1	1	1	1	3	3	5	1	2	3	21	55
92	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	25	5	4	1	2	1	3	4	4	4	3	31	56
93	5	1	4	3	2	3	2	3	2	2	27	1	2	1	4	2	1	2	1	2	5	21	48
94	1	4	4	3	2	4	1	2	4	2	27	4	1	5	5	3	3	1	3	5	4	34	61
95	3	5	4	5	1	5	4	4	3	1	35	3	3	5	4	2	2	5	4	4	3	35	70
96	2	1	5	2	5	3	2	2	5	2	29	2	4	2	4	2	2	4	4	4	1	29	58
97	1	2	1	4	2	3	4	3	5	5	30	1	3	5	4	1	4	1	2	5	2	28	58
98	1	2	2	4	2	3	4	5	4	4	31	5	2	5	2	2	1	5	5	2	3	32	63
99	5	5	5	2	4	2	5	4	5	1	38	1	3	2	4	2	4	2	4	2	4	28	66
100	3	2	3	1	3	1	4	3	4	2	26	4	5	1	5	4	2	3	4	2	4	34	60
101	4	5	3	3	3	4	3	1	5	3	34	2	2	5	5	3	4	5	1	1	3	31	65
102	5	3	5	4	4	1	5	1	5	2	35	5	2	1	3	1	2	3	5	5	4	31	66
103	5	4	3	4	1	4	1	3	3	1	29	2	1	5	1	2	1	1	4	4	5	26	55
104	2	5	5	1	4	3	5	2	4	3	34	2	4	3	3	1	3	1	4	4	1	26	60
105	4	5	5	5	4	4	1	2	2	5	37	3	3	5	1	5	1	1	4	2	3	28	65

106	3	4	3	1	4	4	3	2	5	5	34	2	2	3	5	2	3	5	2	3	2	29	63	
107	5	2	5	2	5	5	4	3	5	5	41	4	1	3	3	4	3	3	1	4	1	27	68	
108	1	4	4	4	2	2	1	1	2	3	24	2	1	3	4	2	1	1	2	5	5	26	50	
109	5	2	1	2	2	2	3	4	2	4	27	2	2	1	5	5	2	1	5	3	5	31	58	
110	4	3	4	3	4	2	3	1	5	1	30	4	5	5	5	3	4	5	1	3	3	38	68	
111	1	4	4	5	5	5	2	2	3	5	36	3	5	5	2	1	3	1	1	3	2	26	62	
112	3	3	3	1	3	3	5	1	4	5	31	3	2	4	3	4	5	3	5	1	2	32	63	
113	4	2	5	1	5	2	5	4	5	4	37	4	5	5	4	3	3	4	5	4	2	39	76	
114	3	1	5	3	2	1	5	3	2	5	30	1	4	4	2	2	5	1	3	3	2	27	57	
115	5	2	5	2	2	4	4	3	5	4	36	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	42	78	
											<u>3501</u>												<u>3453</u>	<u>6954</u>

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Sánchez Hernández, Ana Betty	26693518	abettysan@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Liderazgo docente y autoestima en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018			
5. Programa Académico			
Maestría en Educación, con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (info:eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info:eu-repo/semantics/strictedAccess) ^(*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵

Lugar	Día	Mes	Año
Cajamarca	11	12	2023

Huella Digital




 Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD: Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales. Art. 8, inciso B.2
- Ley N° 30075: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 038-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEG (Numerales 3.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI. Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metaforos en sus repositorios institucionales prestando el servicio de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA*

Nota: * En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, n.º 32.3).

Liderazgo docente y autoestima en estudiantes de educación inicial, Universidad San Pedro Cajamarca, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	

