TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025

TESIS PRESENTADA POR:

LILIANA LEON MAYORGA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ

2026

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN: EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y

GERENCIA EDUCATIVA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025

TESIS PRESENTADA POR:

LILIANA LEON MAYORGA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y

GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA

SEGUNDO MIEMBRO : _____
M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000277-2026-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 11 de mayo de 2026

VISTOS:
El expediente Nº 1029 presentado por el (la) Bachiller: **LEON MAYORGA LILIANA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:
Que, el (a) Bachiller: **LEON MAYORGA LILIANA** con número de **DNI 24718919** con número de matrícula **21325718** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025** para optar el **GRADO** de: **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;
Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;
Que, mediante Resolución **N°2208-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°145-2026-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34;**
Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**
Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000842 de fecha: 04 de mayo de 2026 se nomina jurados.
Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;
En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025** del (la) Bach: **LEON MAYORGA LILIANA,** para optar el **GRADO** de: **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Primer miembro	**: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA**
Segundo miembro	**: M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA**
Asesor	**: Dr. JESUS MAMANI MAMANI**

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	**: Viernes, 15 de mayo del 2026**
Hora	**: 03:00 p.m.**
Lugar	**: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA**

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina
DIRECTOR

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
(051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00145-2026-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 14 de enero del 2026

VISTOS:

El Expediente N° **2025-C-10063** de fecha **24 de diciembre de 2025**, el (la) Bach. **LEON MAYORGA LILIANA**, con DNI N° **24718919**, código de matricula N° **21325718**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00108-2026-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **09 de enero del 2026**, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°**2025-C-10063** el (la) Bach. **LEON MAYORGA LILIANA**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025** Linea de Investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, para optar el **GRADO** de **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**, mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI; y,**

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00108-2026-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025** presentado por el (la) **Bach. LEON MAYORGA LILIANA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaria Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 002208-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 27 de noviembre del 2025

VISTOS:

El Expediente N° **C-7451** de fecha **13 de noviembre del 2025**, el (la) Bach. **LEON MAYORGA LILIANA**, con DNI N° **24718919**, código de matrícula N° **21325718**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 01954-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **27 de noviembre del 2025,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° **C-7451** el (la) Bach. **LEON MAYORGA LILIANA**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, para optar el **GRADO** de **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN,** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI,** quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA Nº 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 01954-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025** presentado por el (la) **Bach. LEON MAYORGA LILIANA,** para optar el **GRADO** de **MAGÍSTER EN EDUCACIÓN,** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dr. JESUS MAMANI MAMANI.**

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Jacke Olivio Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

Cc.
Arch. EPG 2025
Interesado
JRQZ/rchm

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
(051) 329145 - Pag. Web:www.epg@uancv.edu.pe
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

LILIANA LEON MAYORGA

LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICU...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:611954560

Fecha de entrega
2 ago 2026, 18:28 GMT-5

Fecha de descarga
2 ago 2026, 22:03 GMT-5

Nombre del archivo
T036_24718919_M.docx

Tamaño del archivo
8.9 MB

87 páginas

12.738 palabras

73.962 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	LILIANA LEON MAYORGA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	24718919
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-1289-6309
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419543
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4793-9053

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328442
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4470-5240
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**Dirección:** INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS **País:** Perú **Departamento:** CUSCO **Provincia:** CANCHIS **Distrito:** SICUANI -14.27310, -71.23236 https://maps.app.goo.gl/BvoMWC6nhBhf4wbp6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2025 - 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LILIANA LEON MAYORGA, identificado con DNI Nro. 24718919 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 04 de Junio del 2026

Firma del Asesor (Obligatoria)

Firma (Obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

Siempre estaré agradecido a mi familia, que ha estado a mi lado sin importar lo que pasara y que me ha brindado su apoyo, comprensión y aliento incondicionales.

Liliana

AGRADECIMIENTO

La producción de este trabajo no habría sido posible sin la ayuda, el asesoramiento y la participación de muchas personas; estoy agradecido a mis asesores e instructores por su experiencia, paciencia y orientación, y a todos los demás que contribuyeron a hacerlo realidad.

Liliana

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA ix

AGRADECIMIENTO x

ÍNDICE DE CONTENIDO xi

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

RESUMEN xvii

ABSTRACT xviii

INTRODUCCIÓN xix

CAPÍTULO I 1

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 1

1.1. Exposición de la situación problemática. 1

1.2. Formulación del planteamiento del problema 2

1.2.1. Problema general 2

1.2.2. Problemas específicos 2

1.3. Justificación del problema 3

1.3.1. Justificación Teórica 3

1.3.2. Justificación Práctica 3

1.3.3. Justificación Metodológica 4

1.4. Objetivos 4

1.4.1. Objetivo general 4

1.4.2. Objetivos específicos 4

1.5. Hipótesis 5
1.5.1. Hipótesis general 5
1.5.2. Hipótesis Especificas 5
1.6. Variables 5
1.6.1. Variable 1 5
1.6.2. Variable 2 5
1.6.3. Matriz operacional de las variables 6
CAPÍTULO II 7
MARCO TEÓRICO 7
2.1. Antecedentes de la investigación 7
2.1.1. A nivel internacional 7
2.1.2. A nivel nacional 10
2.1.3. A nivel local 12
2.2. Marco teórico 14
2.2.1. Liderazgo directivo 14
2.2.2. Autoestima docente 18
CAPÍTULO III 23
METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN 23
3.1. Enfoque de la investigación 23
3.2. Método de la investigación 23
3.3. Tipo de la investigación 23

3.4. Nivel de la investigación 24
3.5. Diseño de la investigación 24
3.6. Población y muestra 25
3.6.1. Población 25
3.6.2. Muestra 25
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación 25
3.7.1. Técnicas: 25
3.7.2. Instrumento: 26
3.8. Confiablidad y Validez del instrumento 26
3.8.1. Confiabilidad 26
3.8.2. Validez 26
3.9. Diseño de contrastación de hipótesis 26
CAPÍTULO IV 27
RESULTADOS 27
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS 27
4.1.1. Resultados de la variable: Liderazgo directivo 27
4.1.2. Resultados de la variable: Autoestima docente 36
4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS 44
4.2.1. Prueba de hipótesis General 44
4.2.2. Prueba de hipótesis especifico 1 45
4.2.3. Prueba de hipótesis especifico 2 46

4.2.4. Prueba de hipótesis especifico 3 48

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 49

CONCLUSIONES 51

RECOMENDACIONES 52

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 53

ANEXOS 58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Liderazgo directivo 27

Tabla 2 Toma de decisión 30

Tabla 3 Comunicación 32

Tabla 4 Motivación 34

Tabla 5 Autoestima docente 36

Tabla 6 Autoimagen profesional 38

Tabla 7 Autoaceptación 40

Tabla 8 Autoevaluación 42

Tabla 9 Prueba de hipótesis general 44

Tabla 10 Prueba de hipótesis especifica 1 45

Tabla 11 Prueba de hipótesis especifica 2 47

Tabla 12 Prueba de hipótesis especifica 3 48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo directivo 28

Figura 2 Toma de decisión 30

Figura 3 Comunicación 32

Figura 4 Motivación 34

Figura 5 Autoestima docente 36

Figura 6 Autoimagen profesional 38

Figura 7 Autoaceptación 40

Figura 8 Autoevaluación 42

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la autoestima docente en la Institución Educativa N.° 56003 del distrito de Sicuani, Canchis, 2025; Este estudio utilizó un diseño básico no experimental basado en métodos correlacionales descriptivos cuantitativos para examinar una población de 50 instructores y una muestra de 45 que fueron encuestados mediante un cuestionario validado. Los resultados de la prueba Rho de Spearman indicaron una correlación algo favorable entre el liderazgo en la gestión y la autoestima de los profesores ($\rho = 0{,}626$; $p < 0{,}05$), así como con sus dimensiones de autoimagen profesional, autoaceptación y autovaloración, lo que indica que un liderazgo caracterizado por una adecuada toma de decisiones, comunicación efectiva y motivación influye significativamente en la percepción personal y profesional del docente. Se concluye que el liderazgo directivo cumple un rol fundamental en el fortalecimiento del bienestar emocional y profesional del docente, confirmando que prácticas directivas favorables contribuyen al desarrollo de una autoestima sólida y a un mejor desempeño dentro de la institución educativa.

Palabras clave: Autoaceptación, Autoestima docente, Autoimagen profesional, Autovaloración, Liderazgo directivo.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between managerial leadership and teacher self-esteem at Educational Institution No. 56003 in the district of Sicuani, Canchis, 2025. This study used a non-experimental, basic design based on quantitative descriptive correlational methods to examine a population of 50 instructors and a sample of 45 who were surveyed using a validated questionnaire. The findings from Spearman's Rho test indicated a somewhat favorable correlation between leadership in management and teachers' self-esteem. ($\rho = 0.626$; $p < 0.05$), as well as with its dimensions of professional self-image, self-acceptance, and self-assessment, indicating that leadership characterized by adequate decision-making, effective communication, and motivation significantly influences teachers' personal and professional perceptions. It is concluded that managerial leadership plays a fundamental role in strengthening teachers' emotional and professional well-being, confirming that favorable managerial practices contribute to the development of solid self-esteem and better performance within the educational institution.

Keywords: Self-acceptance, Teacher self-esteem, Professional self-image, Self-assessment, Managerial leadership.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo constituye un eje fundamental para el fortalecimiento de la dinámica institucional y el desarrollo profesional docente, especialmente en contextos educativos que enfrentan desafíos estructurales y socioculturales. En la Institución Educativa N.° 56003 del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, la labor directiva adquiere una relevancia particular debido a la necesidad de promover ambientes escolares participativos, colaborativos y emocionalmente saludables. En La autoestima de los docentes en este contexto influye de manera significativa en la eficacia pedagógica, la motivación laboral y la capacidad para gestionar unas exigencias educativas cada vez mayores. La relación entre estos dos factores arroja luz sobre cómo los estilos de liderazgo afectan al sentido de identidad profesional de los educadores y, por extensión, a la eficacia de la enseñanza en el aula.

Esta investigación utiliza un enfoque de métodos mixtos para examinar la relación entre el liderazgo administrativo y la autoestima de los docentes en esta institución en 2025. Se puede lograr una comprensión profunda de los fenómenos mediante el uso de una estrategia de investigación de métodos mixtos. Esta investigación es importante porque necesitamos encontrar formas de mejorar la administración escolar, las condiciones laborales y el bienestar de los docentes para poder elevar el rendimiento de los alumnos. Por lo tanto, el estudio amplía nuestro conocimiento sobre el entorno único de la Institución Educativa n.º 56003 y nos invita a reflexionar sobre cómo el liderazgo educativo puede facilitar el establecimiento de instituciones educativas más compasivas, eficaces y duraderas.

A continuación, se presentan las cuatro partes que componen el estudio:

En el capítulo I, analizamos los antecedentes del tema, lo definimos y explicamos por qué es importante. También presentamos los objetivos y las hipótesis del estudio y explicamos por qué son importantes.

El capítulo II explora la teoría con más detalle, abordando temas como los fundamentos teóricos de las dos variables, el marco conceptual y el entorno.

Los diseños estadísticos, las metodologías, los tipos, los niveles, las muestras y las poblaciones se explican exhaustivamente en el capítulo III.

Los resultados, las pruebas de hipótesis, el análisis de los resultados, las conclusiones, las sugerencias y una bibliografía con apéndices forman parte del capítulo IV.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

Hayward y Ohlson (2023) mostraron en su estudio que diversos rasgos de liderazgo escolar —como comunicación efectiva, inspiración de un propósito común, consideración hacia los docentes y empoderamiento del personal— son percibidos por los maestros como los más influyentes para su autoeficacia docente. En su muestra de 287 maestros durante la pandemia, todos evaluaron su autoeficacia como moderada o alta, lo que sugiere que un liderazgo sensible y colaborativo puede sostener la percepción de competencia docente incluso en crisis. Esto evidencia, en un contexto internacional, que la forma en que los directores ejercen su liderazgo impacta directamente en cómo los docentes se sienten capaces, motivados y apoyados condiciones clave para su autoestima profesional y estabilidad emocional.

Baca Pacheco (2024), en un estudio determinó que el liderazgo transformacional directivo influye significativamente en la autoeficacia docente; su modelo mostró que el liderazgo explica aproximadamente el 35.1 % de la variación en percepción de eficacia docente entre los maestros. Esto señala como problemática nacional que, en muchas instituciones peruanas, la ausencia o deficiencia de un liderazgo transformacional directo puede limitar la autoeficacia —y por ende la

autoestima profesional— de los docentes, afectando su desempeño, motivación y compromiso con la labor educativa.

Ccana Ccana (2023) evidenció que la motivación docente, persistían debilidades en las prácticas de acompañamiento, comunicación institucional y reconocimiento profesional. Estos factores generaban que muchos docentes, especialmente en contextos rurales y semiurbanos, experimentaran disminución en su bienestar emocional y en la valoración de sus propias capacidades, elementos estrechamente vinculados con la autoestima profesional. El estudio revela que, en el contexto regional del Cusco, la calidad del liderazgo directivo influye de manera directa en la disposición emocional y actitudinal de los docentes; sin embargo, también pone en evidencia la carencia de estudios que relacionen de forma explícita el liderazgo directivo con la autoestima docente. Esta ausencia de investigaciones integrales deja un vacío importante en provincias como Canchis y distritos como Sicuani, donde las condiciones geográficas, administrativas y de carga laboral pueden intensificar los desafíos que enfrenta el docente y afectar su percepción de valía profesional.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo directivo y autoestima docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo directivo y autoimagen profesional del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la autoaceptación del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la autovaloración del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025?

1.3. Justificación del problema

1.3.1. Justificación Teórica

El estudio se sustenta teóricamente en la necesidad de comprender cómo el liderazgo directivo influye en variables socioemocionales claves para el desempeño profesional, como la autoestima docente. Desde perspectivas contemporáneas del liderazgo educativo, se reconoce que los directivos no solo gestionan recursos, sino que movilizan procesos de acompañamiento, motivación y fortalecimiento del clima institucional. Analizar esta relación en la Institución Educativa N.° 56003 de Sicuani durante 2025 permite ampliar el cuerpo teórico existente, aportando evidencia contextualizada sobre la interacción entre prácticas de liderazgo y construcción de identidad profesional docente.

1.3.2. Justificación Práctica

En el plano práctico, Identificar cómo el liderazgo directivo influye en la autoestima docente permitirá diseñar estrategias de intervención que fortalezcan el acompañamiento pedagógico, la comunicación institucional y la construcción de ambientes laborales saludables. Los resultados previstos para 2025 pueden orientar la toma de decisiones, promover prácticas de liderazgo más efectivas y contribuir al desarrollo de docentes más seguros, motivados y capaces de enfrentar las demandas educativas de la institución.

1.3.3. Justificación Metodológica

Metodológicamente, el estudio se justifica por la pertinencia de emplear un enfoque mixto que permita comprender el fenómeno desde la complementariedad de datos cuantitativos y cualitativos. Este abordaje posibilita analizar con mayor profundidad la relación entre liderazgo directivo y autoestima docente, integrando mediciones objetivas con percepciones y experiencias de los actores educativos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y autoestima docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y autoimagen profesional del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.
- Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la autoaceptación del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.
- Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la autovaloración del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la autoestima docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.

1.5.2. Hipótesis Especificas

- El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la autoimagen profesional del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.
- El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la autoaceptación del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.
- El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la autovaloración del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.

1.6. Variables

1.6.1. Variable 1

Liderazgo directivo

1.6.2. Variable 2

Autoestima docente

1.6.3. Matriz operacional de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valoración
1. Liderazgo directivo	Toma de decisiones Comunicación Motivación	Oportunidad en la toma de decisiones Calidad de las decisiones Claridad de la información Frecuencia de retroalimentación Reconocimiento del desempeño Fomento del compromiso	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
2. Autoestima docente	Autoimagen profesional Autoaceptación Autovaloración	Confianza en sus competencias docentes Percepción de eficacia profesional Aceptación de errores Seguridad personal Reconocimiento de logros profesionales Motivación para mejorar	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	

Nota: elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Hayward y Ohlson (2023) analizaron las percepciones de 287 docentes de educación primaria en un contexto posterior a la pandemia, identificando que las características del liderazgo del director —tales como la comunicación efectiva, la claridad de visión, el apoyo emocional, la confianza y el empoderamiento— fueron descritas como determinantes clave en el fortalecimiento de la autoeficacia docente. Los autores destacan que cuando el liderazgo escolar muestra sensibilidad hacia las necesidades profesionales y emocionales del profesorado, los maestros desarrollan mayor confianza en su capacidad para manejar el aula, resolver problemas pedagógicos y adaptarse a los cambios educativos. La autoestima profesional y el bienestar psicológico de los docentes pueden verse afectados negativamente por un liderazgo escolar ineficaz, especialmente en situaciones en las que hay mucha incertidumbre o una elevada carga de trabajo. Se trata de un problema muy extendido que es necesario abordar. Por lo tanto, la investigación concluye que la calidad del

liderazgo influye en la salud emocional y la autoestima de los docentes, además del rendimiento académico de los alumnos.

Alai y Abdullah (2024), Demostraron que la confianza de los docentes en sus propias capacidades docentes se ve muy influida por el liderazgo pedagógico de sus directores, especialmente en lo que respecta a aspectos como la preparación de las clases, la gestión del aula y el desarrollo del plan de estudios. Los docentes manifiestan mayores niveles de confianza en sus capacidades docentes cuando los administradores establecen objetivos claros, ofrecen críticas constructivas y fomentan el espíritu de trabajo en equipo en el aula. Por otro lado, descubrieron que un liderazgo pedagógico deficiente hace que los docentes se sientan inseguros en su trabajo, lo que a su vez reduce su motivación y dificulta la aplicación de nuevos enfoques pedagógicos. Esto pone de relieve la necesidad de un liderazgo firme por parte de los directores para mantener la confianza y la autoestima de los docentes en entornos educativos muy competitivos.

Elfira et al. (2024) desarrollaron un estudio cuantitativo en escuelas secundarias. Sus resultados revelaron que el liderazgo instruccional tiene un impacto directo y significativo (0.721) sobre la autoeficacia del profesorado, y que ésta, a su vez, media la relación entre liderazgo y desempeño docente. El estudio muestra que los docentes que perciben a sus directores como líderes que orientan, supervisan, acompañan y monitorean la práctica pedagógica tienden a desarrollar un sentido más profundo de competencia profesional, seguridad laboral y autoestima académica. En contraste, la falta de liderazgo instruccional produce incertidumbre pedagógica y debilitamiento de la confianza profesional, especialmente en docentes con poca experiencia.

Kardaş, Kanadlı, Tülübaş y Yıldırım (2024) realizaron un metaanálisis de 19 584 docentes de diversos países con el fin de determinar el impacto del liderazgo instruccional en la autoeficacia docente. Los hallazgos muestran que el liderazgo del director influye consistentemente en la percepción que tienen los docentes sobre su capacidad para enfrentar retos pedagógicos y administrativos. Además, encontraron que la eficacia colectiva —la creencia compartida del cuerpo docente en sus capacidades— media significativamente la relación entre el liderazgo directivo y la autoeficacia individual. En conjunto, estas variables explican aproximadamente el 31 % de la variación en la autoeficacia docente. Según este estudio, la falta de un liderazgo transparente e inclusivo en los sistemas educativos mundiales puede afectar de manera significativa a la salud mental, la motivación intrínseca y la autoestima profesional de los docentes.

Voelkel, et al. (2024) Según un estudio cualitativo a nivel nacional, tanto la confianza en sí mismos de los docentes como el rendimiento del grupo se vieron reforzados por los comportamientos de liderazgo más valorados por el profesorado. Entre estos comportamientos se incluían el apoyo profesional, la confianza, la delegación de responsabilidades y el fomento de una cultura colaborativa. Según los autores, los directores pueden ayudar a los profesores a sentirse más seguros, motivados y orgullosos de su trabajo cuando crean un ambiente escolar coherente que valora el diálogo y reconoce los esfuerzos de los docentes. No obstante, los educadores sufren problemas de salud, agotamiento mental y falta de confianza en su capacidad para influir en el aprendizaje de los alumnos en centros con una administración ineficaz, autocrática o emocionalmente distante.

2.1.2. A nivel nacional

Baca (2024), Se observa un efecto positivo en la autoestima y el rendimiento de los docentes cuando los administradores fomentan la inspiración, la visión institucional, el apoyo emocional y el reconocimiento profesional. Esto, a su vez, hace que los docentes desarrollen una mayor confianza en sus habilidades pedagógicas. Dicho esto, el autor plantea un problema: muchos centros educativos no cuentan con administradores que hayan recibido formación en enfoques transformadores. Como consecuencia, los educadores se enfrentan a problemas como la autonomía limitada, la inestabilidad profesional y dificultades pedagógicas. Estos resultados muestran que, en lo que respecta al apoyo a la salud mental de los educadores, el liderazgo administrativo es un componente importante pero poco desarrollado a escala nacional.

Méndez (2020) Se llevó a cabo un análisis exhaustivo de las investigaciones realizadas en Perú entre 2014 y 2019. Según el estudio, la moral, la competencia y la estabilidad emocional del profesorado se ven favorecidas por los estilos de liderazgo que dan prioridad al apoyo pedagógico, la asistencia técnica y la gestión participativa. La confianza y el sentido de competencia profesional de los docentes se ven afectados por el enfoque del estudio en un problema nacional: la ausencia de una formación en liderazgo uniforme entre los administradores escolares peruanos. Para mejorar el entorno laboral, la motivación y la autoestima de los docentes peruanos, es fundamental potenciar las habilidades de liderazgo, tal y como demuestran estos estudios.

Gutiérrez (2025) indica que ambas variables están muy correlacionadas (ρ = 0,825). Aunque la autoestima no era la variable dependiente en esta investigación, se demostró que un estilo de liderazgo solidario, comunicativo y orientado a los

resultados aumenta la autoestima profesional al fomentar la iniciativa, la confianza y una mayor valoración de la labor docente. Existe una falta de apoyo pedagógico y de reconocimiento hacia los docentes, como expone además el autor, ya que muchos administradores siguen adhiriéndose a antiguos enfoques de liderazgo administrativo. La necesidad de reorientar el enfoque de la administración escolar hacia modelos pedagógicos y transformadores que apoyen la salud mental de los educadores es un tema recurrente a nivel nacional, y esta circunstancia no es más que un ejemplo de ello.

Ccana Ccana (2023) Según los resultados, ambas variables presentan una correlación positiva entre sí (R = 0,436). La investigación pone de manifiesto que el apoyo administrativo, la comunicación institucional y el reconocimiento del trabajo de los docentes aumentan su autoconcepto profesional, su deseo de trabajar y su autoestima. Sin embargo, se centra en la motivación más que en la autoestima directamente. Según el estudio, muchos docentes se sienten desmotivados debido a una retroalimentación pedagógica ineficaz, a la falta de apoyo emocional y a los procedimientos burocráticos de gestión. Esto refleja un problema más amplio a nivel nacional: la falta de formación de los directores en liderazgo humano y pedagógico tiene un impacto negativo en la salud mental de los docentes y en la estabilidad en el aula.

Acurio Arroyo (2024) nos menciona que el liderazgo influye de manera significativa en la percepción del clima laboral ($\rho \approx 0.758$). El estudio revela que cuando el director promueve diálogo, respeto mutuo, organización escolar y acompañamiento pedagógico, los docentes experimentan mayor bienestar emocional, cohesión profesional y percepción de valoración, aspectos relacionados con el fortalecimiento de la autoestima docente. Sin embargo, el autor explica que

diversos centros educativos peruanos enfrentan problemas de liderazgo autoritario o distante, lo que afecta negativamente la convivencia escolar y el bienestar socioemocional de los maestros. En el contexto nacional, esta situación evidencia la importancia de desarrollar competencias socioemocionales y de gestión humana en los directores para mejorar la autoconfianza y estabilidad emocional del profesorado.

2.1.3. A nivel local

Choquehuanca Condori, Y. (2023) Según la investigación, se ha descubierto una relación muy significativa (ρ = 0,869, p = 0,000) entre el liderazgo eficaz y una mayor cooperación entre el profesorado. Esta correlación se obtuvo a partir de cuestionarios entregados a 140 docentes de escuelas primarias y secundarias. Este hallazgo aporta más pruebas de que, en los contextos regionales de Cusco, un liderazgo administrativo sólido puede fomentar la colaboración y la solidaridad entre los educadores. Esto, a su vez, puede tener un impacto positivo en la salud mental de los educadores, su sentido de pertenencia e incluso su autoestima profesional, especialmente en zonas más remotas o con limitaciones institucionales.

Amaru Choccata, L. M. (2022) describió las formas en que el liderazgo pedagógico del equipo administrativo influye en la gestión del aprendizaje del profesorado a través de un estudio cualitativo realizado en un colegio público. Tras recabar información de los administradores y los docentes, llegó a la conclusión de que un liderazgo pedagógico compasivo, bien informado y dedicado contribuye en gran medida al progreso. Las mejoras en el apoyo, las circunstancias institucionales y la profesionalización sugieren una mayor valoración del trabajo docente un aspecto fundamental a la hora de defender la necesidad de dicho liderazgo, aunque no se evalúe explícitamente la «autoestima del profesorado.

Acurio Arroyo, A. (2024) Se encuestó a 80 docentes de una escuela de Cusco para determinar la relación entre el liderazgo administrativo y el ambiente escolar. La investigación puso de manifiesto que existe una relación positiva significativa (Rho = 0,758; p < 0,001) entre el liderazgo de los administradores y la percepción que tiene el personal docente del entorno organizativo. Esta conclusión sugiere que un liderazgo sólido influye en las condiciones de armonía, cooperación, apoyo y bienestar general de la institución. Estas características influyen en la felicidad y la estabilidad de los docentes, aspectos que están relacionados con su autoestima profesional.

Pino Pillco, H. Z. (2023) se estudiaron los efectos de la gestión administrativa y el ambiente escolar en la enseñanza en el aula. La investigación puso de manifiesto que el liderazgo administrativo y las circunstancias institucionales influyen de manera significativa en el desempeño del profesorado, según los resultados de 153 encuestas validadas. Aunque la autoestima no fue el factor principal, estos resultados muestran que la autopercepción profesional del profesorado disminuye en entornos con un liderazgo deficiente o un clima institucional negativo, lo que se correlaciona con la desmotivación y la inseguridad. Por lo tanto, es necesario estudiar la autoestima del profesorado en las instituciones regionales.

Ramos et al. (2024) El estudio analiza la relación entre el estilo de gestión, la cultura organizativa y la eficacia del personal administrativo y docente en el desempeño de sus funciones. Según los resultados, tanto un entorno de trabajo dinámico como un liderazgo sólido contribuyen a mejorar el rendimiento de los empleados. Según este estudio, las buenas prácticas de liderazgo en las instituciones educativas de Cusco influyen en la motivación del personal, la seguridad laboral y la satisfacción profesional. Aunque no se ha evaluado específicamente la autoestima,

estos resultados demuestran que la estructura administrativa y organizativa influye en la satisfacción y la productividad de los docentes. Los investigadores interesados en los factores psicológicos y sociales que influyen en los educadores podrían utilizar esto como punto de partida.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Liderazgo directivo

2.2.1.1. Definición

Cuando los equipos directivos y los administradores escolares practican el «liderazgo transformacional», tal y como lo describe Goleman (2020), no se limitan a establecer objetivos académicos y a supervisar los avances hacia su consecución, sino que también se esfuerzan por fomentar un ambiente en el que los docentes se sientan cómodos expresando sus opiniones e ideas. Según Goleman, los líderes eficaces son capaces de empatizar con sus seguidores, comunicarse de manera eficaz y emitir juicios acertados. Gracias a estas cualidades, el personal docente se siente valorado y respaldado, lo que potencia su motivación, compromiso y confianza. Esta técnica resulta especialmente esencial para las instituciones educativas situadas en contextos remotos o complejos, como las de diferentes regiones del Perú.

2.2.1.2. Teoría del liderazgo directivo

Bass y Riggio (2020) Sostienen que la teoría del liderazgo dirigido se basa en la idea de que los líderes pueden influir en el comportamiento de sus subordinados mediante el uso de estilos de liderazgo transformacional, transaccional o de laissez-faire. Según esta teoría, los administradores de las instituciones educativas deben prestar la misma atención a los aspectos de gestión y de personal de la administración escolar, es decir, a inspirar a sus empleados y ayudarles a crecer profesionalmente.

La forma en que el liderazgo transformacional fomenta el entusiasmo, la originalidad y el compromiso con los objetivos de la organización, por ejemplo, refuerza la confianza y la competencia de los educadores. Por otro lado, el liderazgo transaccional pone énfasis en las normas, la supervisión y las recompensas basadas en el rendimiento; un estilo laissez-faire, que se caracteriza por la falta de dirección, puede desmotivar y minar la confianza profesional. En entornos educativos complejos como los de la zona andina peruana, la capacidad de generar confianza, establecer objetivos claros, proporcionar retroalimentación continua y cultivar un ambiente colaborativo son componentes vitales para el bienestar y la motivación de los docentes. La tesis de Bass y Riggio hace hincapié en este punto al argumentar que los líderes necesitan algo más que el poder formal para tener éxito.

2.2.1.3. Características

Sergiovanni (2021) El liderazgo en la administración escolar se define por la capacidad de orientar a los docentes hacia los objetivos institucionales mediante el uso de sólidas habilidades socioemocionales, junto con una profunda comprensión administrativa y pedagógica, tal y como se menciona en el artículo. Entre las habilidades más importantes se encuentran la visión de futuro, la capacidad de motivar e inspirar a los educadores, la capacidad de proporcionar un espacio seguro para los alumnos y una comunicación verbal y escrita eficaz. La seguridad en sí mismos de los docentes y la confianza en sus propias capacidades se ven reforzadas cuando los líderes fomentan un ambiente en el que se sienten valorados y apoyados en su trabajo. Por consiguiente, estas cualidades son aún más cruciales en el aula. Sergiovanni destaca que es fundamental que los directores posean estas características, ya que contribuyen a la consecución de objetivos y a la gestión de recursos. Tanto la salud mental de los docentes como el aprendizaje de los alumnos

mejoran cuando estos muestran estas cualidades, que además les motivan a colaborar.

2.2.1.4. Importancia

Leithwood y Sun (2020) Considera que un liderazgo escolar eficaz influye tanto en la estructura del centro como en la moral, el compromiso y la confianza del profesorado, factores que, a su vez, repercuten en el rendimiento académico de los alumnos. Los administradores tienen la responsabilidad de diseñar los planes de estudios, gestionar las finanzas y fomentar un ambiente en el que los docentes se sientan cómodos expresando sus opiniones y recibiendo comentarios constructivos, con el fin de mejorar el rendimiento de los alumnos y la implicación del profesorado. El liderazgo a nivel administrativo es fundamental porque anima a los docentes a trabajar juntos, facilita la implementación de nuevos programas, mejora la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos y apoya el desarrollo personal y profesional de los docentes. Para superar los obstáculos institucionales y mejorar la autoestima y la motivación de los docentes en lugares con circunstancias físicas y sociales diversas como Cusco, se requiere un liderazgo sólido y dedicado.

2.2.1.5. Dimensiones

2.2.1.5.1. Toma de decisión

Yukl (2021) sostiene que, en su calidad de administradores escolares, es su responsabilidad recopilar datos relevantes, sopesar las opciones disponibles y, en última instancia, tomar decisiones que tengan un impacto positivo tanto en la misión del centro como en el bienestar de su personal docente. Hay que tomar decisiones administrativas, como la asignación de recursos o el desarrollo de planes de estudios, pero también hay que tomar decisiones pedagógicas y de carácter humano, como

aquellas que afectan a la motivación, el reconocimiento profesional y la autoestima de los docentes. Según Yukl, los administradores pueden fomentar una mayor confianza y dedicación por parte de su personal mediante la implementación de métodos participativos que permitan a los docentes expresar sus opiniones y necesidades. Por otro lado, cuando las decisiones se toman en la cúpula o por parte de un autócrata, esto puede hacer que los docentes se sientan menos competentes, reducir su motivación y causar problemas dentro de la escuela. La capacidad de tomar buenas decisiones basadas en el consenso es crucial para mejorar la calidad educativa y el bienestar del personal docente en zonas como Cusco, donde los obstáculos administrativos y geográficos son considerables.

2.2.1.5.2. Comunicación

Robbins y Judge (2021) Según ellos, la capacidad de comunicar eficazmente los objetivos institucionales, las expectativas de rendimiento y las normas de conducta es esencial para un liderazgo exitoso, al igual que la capacidad de mantener una línea de comunicación abierta entre los administradores y los docentes. La confianza, que es un componente clave de la buena comunicación en el aula, influye directamente en la motivación intrínseca y la autoestima de los docentes.

2.2.1.5.3. Motivación

Deci y Ryan (2020) Dado que los administradores escolares tienen la capacidad de influir en el compromiso, la pasión y la satisfacción de los docentes en su trabajo, sostienen que el liderazgo administrativo debe incluir la motivación. Un liderazgo que potencie la motivación en el aula implica, por ejemplo, reconocer públicamente los logros del personal, proporcionar apoyo pedagógico, animar al personal a participar en la toma de decisiones y establecer objetivos que sean claros

y alcanzables. Esto no solo mejora el rendimiento profesional, sino que también refuerza la confianza y la competencia de los docentes, lo que a su vez les hace sentirse más seguros y confiados en su labor docente. Los líderes que no dan prioridad a la motivación pueden encontrarse con una falta de entusiasmo, motivación y productividad por parte de su equipo docente. La capacidad de los líderes para inspirar a su equipo es crucial para garantizar la alta calidad de la educación y la salud mental de los educadores en zonas remotas como Cusco, donde los docentes a menudo se enfrentan a problemas logísticos y contextuales complejos.

2.2.2. Autoestima docente

2.2.2.1. Definición

Como explica Rosenberg (2020), la autoestima tiene que ver con cómo te sientes contigo mismo: tu valor, tus habilidades y tus competencias. La autoestima de un docente, en lo que respecta al aula, es un reflejo de cómo se ve a sí mismo como educador, incluyendo su eficacia pedagógica, sus habilidades para gestionar el aula y su capacidad para afrontar los obstáculos educativos. Unos niveles más altos de motivación intrínseca, dedicación, resiliencia y apertura a la retroalimentación y al cambio en el aula son indicadores de una alta autoestima docente. Rosenberg destaca la importancia de la autoestima de los docentes para su estabilidad emocional y su desempeño satisfactorio, señalando que está influenciada por características personales, así como por las interacciones con el entorno laboral, el reconocimiento profesional y el liderazgo administrativo.

Según Valenzuela y Pérez (2022), un docente que tiene una autoestima sana se siente seguro de sus capacidades como educador, se muestra entusiasta a la hora de adoptar nuevas ideas en el aula y agradece el apoyo que recibe de su centro educativo. Por el contrario, la falta de confianza puede provocar sentimientos de

insuficiencia, falta de motivación, estrés en el trabajo y una renuencia a asumir más responsabilidades. Esta perspectiva destaca la importancia del liderazgo escolar, el ambiente y los métodos de apoyo y reconocimiento para la autoestima de los docentes, que es un componente fundamental de su salud emocional.

2.2.2.2. Características

Según Coopersmith (2021), la autoestima docente se caracteriza por una sensación de eficacia profesional, la perseverancia ante los problemas educativos, una autoevaluación positiva y la confianza en la propia competencia pedagógica. Los docentes que presentan estos rasgos son más capaces de participar en procesos de reforma educativa, establecer vínculos sólidos con sus alumnos y compañeros, y gestionar con serenidad situaciones difíciles en el aula. El reconocimiento institucional, la retroalimentación positiva y el liderazgo administrativo son tres aspectos que contribuyen a la autoestima de los docentes, ya que mejoran la imagen que tienen de su propia competencia profesional y su motivación, según Coopersmith. Los docentes que tienen una autoestima sana son más propensos a ser emocionalmente estables, innovadores y dedicados a proporcionar a sus alumnos una educación excelente.

La autoestima de los docentes se define por su confianza en sus propias capacidades, su seguridad en su criterio y su competencia como profesionales en el aula (Berman y McLaughlin, 2022). La autoestima de los docentes se caracteriza por una serie de rasgos positivos, entre los que se incluyen la iniciativa, la capacidad de recuperarse de los reveses, la capacidad de asumir el liderazgo en el aula y el deseo de continuar con el desarrollo profesional en el ámbito de la educación. Del mismo modo, es una cualidad importante ser capaz de mantener una actitud positiva e inspiradora hacia los niños al tiempo que se asumen las responsabilidades del trabajo

y se afronta el entorno escolar. Los autores ponen de manifiesto la fuerte correlación entre la autoestima y el entorno organizativo, haciendo hincapié en la importancia de un liderazgo administrativo accesible, el apoyo institucional y el reconocimiento continuo del trabajo de los docentes para potenciar estos rasgos.

2.2.2.3. Importancia

Entre las cualidades clave, tal y como señala Harter (2020), se incluyen una pedagogía innovadora, la perseverancia ante los obstáculos que surgen en el aula y el compromiso con el desarrollo profesional continuo. El aprendizaje y la moral en el aula se ven favorecidos cuando los docentes cuentan con una buena dosis de confianza en sí mismos y creen en su capacidad para superar cualquier obstáculo educativo que se les presente. Harter destaca que el liderazgo de los administradores, el reconocimiento profesional, el apoyo pedagógico y la importancia social de la enseñanza son variables externas que influyen en la autoestima de los docentes, además de la propia percepción que estos tienen de sus capacidades. Para garantizar la estabilidad emocional del personal docente, estimular la innovación educativa y asegurar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, es fundamental preservar y mejorar la autoestima de los docentes, especialmente en entornos educativos complejos como los de la región de Cusco.

La salud mental de los docentes, su satisfacción en el lugar de trabajo y su capacidad para transmitir conocimientos se ven influidas por su nivel de autoestima, tal y como señalan Briones y Salazar (2022). Los autores afirman que los educadores que se valoran a sí mismos tienen más probabilidades de mostrarse comprometidos con su trabajo, más motivados para aprender, más capaces de adaptarse a nuevos materiales didácticos y más hábiles a la hora de resolver conflictos cuando estos surgen. El grado en que una persona se siente valorada por su institución y su

disposición a participar en iniciativas para mejorar la enseñanza en el aula se ven afectados por su nivel de autoestima. La desmotivación, la incertidumbre profesional y el rendimiento deficiente en el aula son síntomas de una baja autoestima, tal y como subrayan Briones y Salazar. Mejorar el rendimiento educativo, garantizar la calidad de la enseñanza y fomentar la implementación de un buen liderazgo administrativo son objetivos que pueden alcanzarse potenciando la autoestima de los docentes.

2.2.2.6. Dimensiones

3.2.2.6.1. Autoimagen profesional

Riaño (2021) El rendimiento, la motivación y el bienestar emocional de los docentes se ven influidos por su autoimagen profesional, que se define como la perspectiva que tienen de su identidad, sus competencias y su función dentro del entorno educativo. Riaño sostiene que, cuando los educadores tienen una visión positiva de sí mismos como profesionales, están mejor preparados para afrontar las dificultades pedagógicas, dirigir sus aulas de manera eficaz y ayudar a sus alumnos a desarrollarse como personas íntegras. Esta visión se basa en aspectos como el reconocimiento oficial, los años de experiencia en el campo, la formación académica y el respaldo de la administración escolar. Los docentes de las zonas andinas de Perú, por ejemplo, se benefician de una autoimagen más positiva, ya que aumenta su autoestima, lo que a su vez les anima a participar en iniciativas educativas, innovar en el aula y perseverar ante situaciones institucionales difíciles.

2.2.2.6.2. Autoaceptación

Rogers (2020) describe la autoaceptación como la capacidad de reconocer y valorar las propias cualidades, defectos y límites sin juzgarlos; esta capacidad es fundamental para la salud mental y el éxito en el ámbito laboral. Un profesor que se

acepta a sí mismo en el aula conoce sus propios puntos fuertes y débiles como docente, no teme afrontar nuevos retos y se recupera de los contratiempos sin dejar que estos le desanimen. Rogers cree que ser capaz de aceptarse tal y como se es aumenta la estabilidad emocional, la resiliencia y el impulso para mejorar los métodos de enseñanza con el tiempo. Además, cuando los administradores muestran su apoyo, reconocimiento y críticas constructivas, se fomenta un clima institucional que valora a los educadores por lo que son y les anima a crecer tanto profesional como personalmente.

2.2.2.6.3. Autoevaluación

Guskey (2021) Los docentes llevan a cabo una autoevaluación cuando analizan su propio trabajo como educadores y toman nota de sus logros, deficiencias y oportunidades de crecimiento. Según Guskey, este enfoque permite a los docentes tomar las riendas de su desarrollo profesional, adaptar sus enfoques pedagógicos y seguir aprendiendo. Cuando los docentes se evalúan a sí mismos, refuerzan su autoestima profesional al ver todo lo que han logrado y todo lo que son capaces de hacer. Cuando los alumnos hacen lo mismo, aprenden a aceptarse a sí mismos, con sus defectos y todo, y tratan de superarlos. Además, cuando los administradores proporcionan orientación, críticas constructivas y apoyo institucional, se fomenta un ambiente en el que los educadores se sienten valorados y motivados para seguir mejorando a través de la autoevaluación.

.

CAPÍTULO III

METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Hernández y Mendoza (2018) definen la investigación cuantitativa como aquellos estudios que utilizan datos numéricos con el fin de comprobar hipótesis y dar respuesta a preguntas. Este método se basa en mediciones objetivas y en el análisis estadístico, y se sustenta en datos recopilados mediante encuestas.

3.2. Método de la investigación

En este estudio de Hernández y Mendoza (2018) Utilizamos tanto el razonamiento especulativo como el lógico para examinar las posibles opciones. Al partir de una hipótesis general y ir perfeccionándola mediante hipótesis iterativas basadas en conceptos y observaciones previas, este proceso puede conducir a predicciones y conclusiones plausibles. Para averiguar si estas hipótesis se sostienen, necesitamos recopilar estos datos.

3.3. Tipo de la investigación

Se trata de investigación fundamental. Los principios, las ideas y las interrelaciones que constituyen el núcleo de una materia son el eje central de este

método. Además, es necesario desarrollar nuevos conocimientos teóricos, analizar modelos teóricos y revisar y sintetizar exhaustivamente la bibliografía.

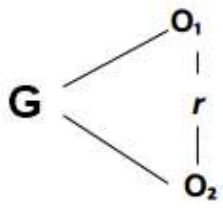
3.4. Nivel de la investigación

Esta investigación utilizó un enfoque correlacional, tal y como indica el nivel correlacional (Hernández y Mendoza, 2018). Los investigadores pueden conocer el tipo y el grado de relación entre dos variables al analizar la relación estadística que existe entre ellas. Aunque la investigación correlacional no puede demostrar una relación de causalidad, sí pone de manifiesto tendencias, patrones y conexiones interesantes.

3.5. Diseño de la investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación utilizó un diseño no experimental, lo que significa que los fenómenos se observaron y cuantificaron en su entorno natural, sin alteraciones. En este diseño no se utilizaron variables ni situaciones de control.

Dado que el instrumento de recopilación de datos tenía una duración limitada, esta investigación adoptó un enfoque transversal. En una investigación transversal correlacional que no incluye experimentos, es habitual el siguiente gráfico.



G = Muestra:

O1=Variable 1: Liderazgo directivo

O2=Variable 2: Autoestima docente

R = Relación

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población está conformada por los docentes de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.

3.6.2. Muestra

En nuestra opinión, una muestra puede considerarse representativa si es lo suficientemente grande y tiene suficientes puntos en común con el conjunto de la población como para que podamos extrapolar sus resultados a toda la población, dentro de un cierto margen de error.

Un grupo de cuarenta educadores de la Institución Educativa N.º 56003 del distrito de Sicuani, Canchis 2025, nos ayudará con este proyecto.

Para el muestreo se usa la formula:

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

$$n = \frac{(1{,}96)^2 * 50 * 0{,}5 * 0{,}5}{(0{,}05)^2(50-1) + (1{,}96)^2 * 0{,}5 * 0{,}5}$$

n= 44,56

n= 45

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnicas:

La encuesta: Según su instrumento, los datos se recopilarán mediante una encuesta que incluye un conjunto de preguntas y una escala de medición.

3.7.2. Instrumento:

Cuestionario: La herramienta adecuada es una encuesta con preguntas elaboradas y evaluadas de acuerdo con las normas.

3.8. Confiablidad y Validez del instrumento

3.8.1. Confiabilidad

La investigación es fundamental, ya que demuestra la coherencia de los datos del instrumento en usos repetidos, lo que garantiza mediciones precisas y fiables (Hernández y Mendoza, 2018, p. 140).

a) Confiabilidad con el Alfa de Cronbach

	N	%
Validos	30	100%
Excluidos	0	0%
Casos	30	100%

Nota: SPSS V.29

3.8.2. Validez

El estudio utilizó un instrumento validado para evaluar exhaustivamente las variables; además, se realizaron pruebas de fiabilidad y validez del instrumento de la variable de rendimiento docente.

3.9. Diseño de contrastación de hipótesis

Para analizar los datos, utilizamos SPSS versión 29 y utilizaremos Excel 2019 simultáneamente. La asociación pretendida se revela para confirmar la validez de la hipótesis planteada en este estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS

4.1.1. Resultados de la variable: Liderazgo directivo

Tabla 1

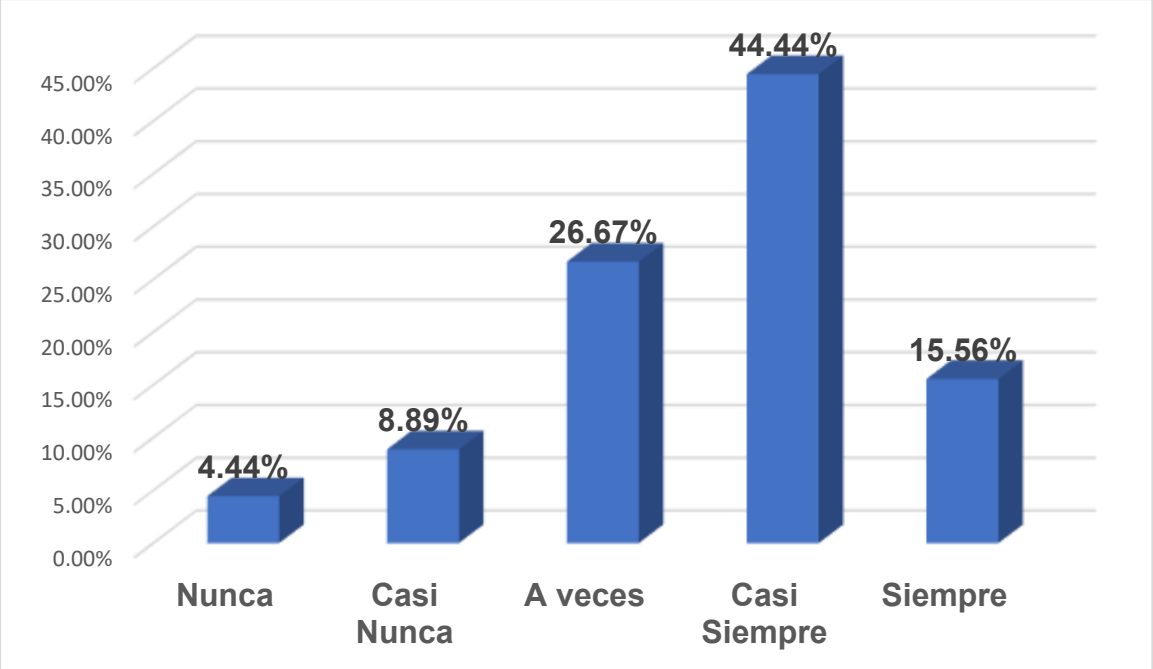
Liderazgo directivo

Escala	f	%
Nunca	2	4.44%
Casi Nunca	4	8.89%
A veces	12	26.67%
Casi Siempre	20	44.44%
Siempre	7	15.56%
Total	45	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 1

Liderazgo directivo



Nota: Tabla 1

INTERPRETACIÓN:

Nunca (4.44%)

El 4,44 % de los docentes considera que el liderazgo administrativo es inexistente. Este dato, que solo representa una pequeña fracción del total de respuestas, sugiere que algunas personas no perciben las actitudes de liderazgo del equipo administrativo. Esto podría deberse a experiencias personales o a expectativas no cumplidas.

Casi nunca (8.89%)

El 8,89 % de los docentes considera que el liderazgo brilla por su ausencia o rara vez está presente en el aula. Aunque se trata de una cifra reducida, pone de manifiesto que hay quienes opinan que, en ocasiones, el liderazgo institucional no está a la altura, lo que podría repercutir en la moral y la productividad si no se soluciona pronto.

A veces (26.67%)

Según el 26,67 % de los encuestados, el liderazgo solo se ejerce en algunas ocasiones. Este dato pone de manifiesto una diversidad de opiniones, lo que sugiere que los métodos de liderazgo no son uniformes y pueden aplicarse de forma diferente en distintos momentos del año o en distintos contextos.

Casi siempre (44.44%)

La gran mayoría de los docentes (el 44,44 %) opina que el liderazgo está presente casi siempre. La mayoría de los encuestados considera que el equipo directivo es competente a la hora de orientar al profesorado, tomar decisiones y prestar apoyo, lo que redunda positivamente en la reputación del centro.

Siempre (15.56%)

Solo el 15,56 % de los docentes considera que el liderazgo está siempre presente. Tanto la gestión institucional como el desarrollo profesional del profesorado se ven reforzados por el reconocimiento constante de este grupo de un liderazgo sólido, coherente y eficaz.

Tabla 2

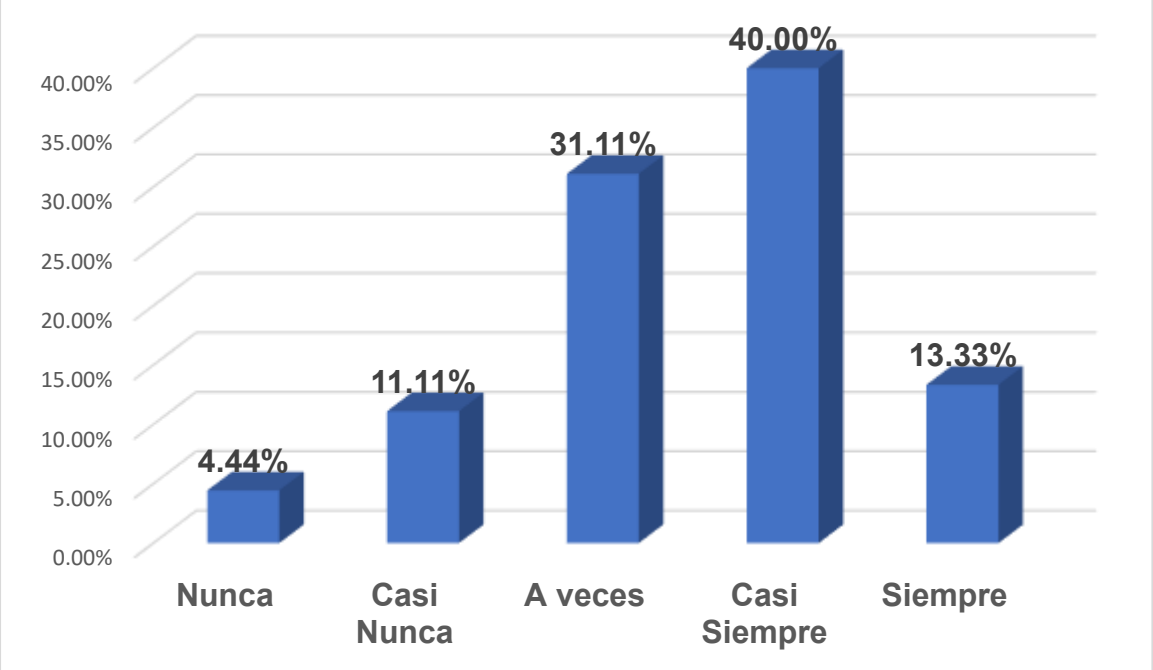
Toma de decisión

Escala	f	%
Nunca	2	4.44%
Casi Nunca	5	11.11%
A veces	14	31.11%
Casi Siempre	18	40.00%
Siempre	6	13.33%
Total	45	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 2

Toma de decisión



Nota: Tabla 2

INTERPRETACIÓN:

Nunca (4.44%)

El 4,44 % de los docentes considera que el proceso de toma de decisiones de la dirección del centro educativo nunca se explica con claridad. Este dato se debe al

reducido tamaño de la muestra, lo que podría indicar que, en algunos casos, los docentes se sienten al margen, desorientados o confundidos por las decisiones de la institución.

Casi nunca (11.11%)

Un pequeño porcentaje de personas (el 11,11 %, para ser exactos) considera que las decisiones rara vez se toman de forma acertada. Puede que esta cifra no sea representativa de la mayoría.

A veces (31.11%)

Entre los docentes, el 31,11 % considera que la toma de decisiones se produce en contadas ocasiones. A la vista de estos resultados, parece que la toma de decisiones no es un proceso uniforme ni sistemático, y que el nivel de participación o diálogo podría variar en función del contexto o la organización.

Casi siempre (40.00%)

El 40 % de los docentes considera que las decisiones que se toman suelen ser acertadas. La mayoría valora positivamente las actividades administrativas y elogia la rapidez y la coherencia de las medidas adoptadas para promover los objetivos de la institución.

Siempre (13.33%)

Solo el 13,33 % de los docentes considera que las decisiones suelen ser acertadas. Esta conclusión pone de manifiesto que un número considerable de miembros del personal reconoce la eficacia del liderazgo, que se caracteriza por tomar decisiones transparentes, inclusivas y coherentes.

Tabla 3

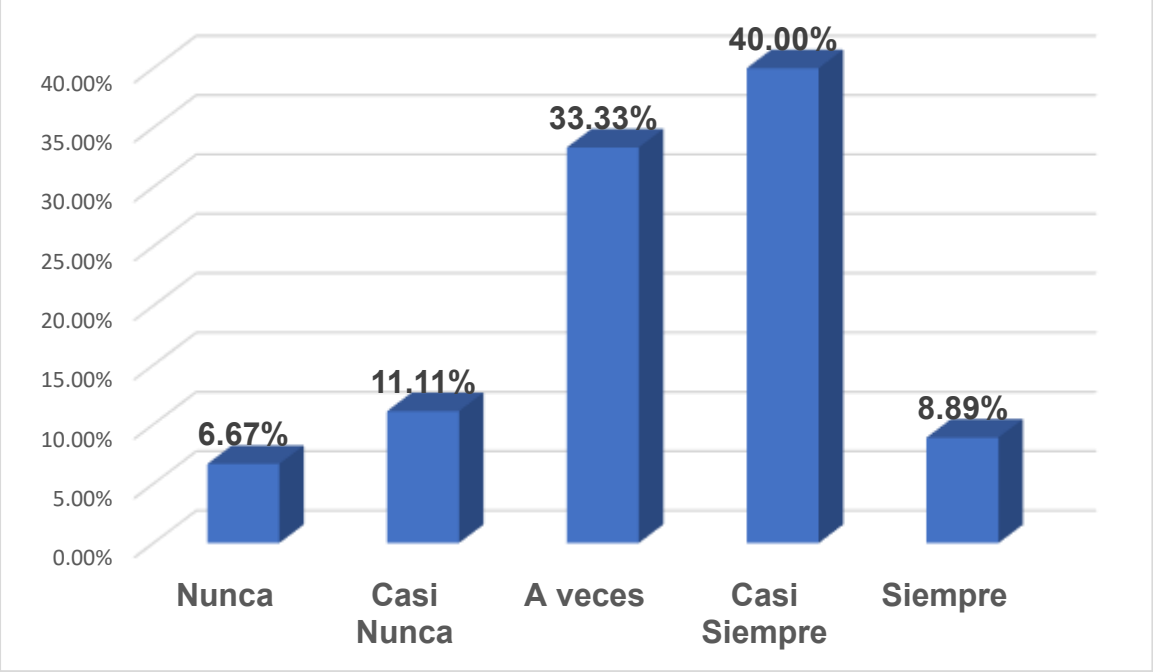
Comunicación

Escala	f	%
Nunca	3	6.67%
Casi Nunca	5	11.11%
A veces	15	33.33%
Casi Siempre	18	40.00%
Siempre	4	8.89%
Total	45	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 3

Comunicación



Nota: Tabla 3

INTERPRETACIÓN:

Nunca (6.67%)

Según el 6,67 % de los docentes, el personal administrativo nunca se pone en contacto con ellos. Aunque se trata solo de una opinión entre muchas, esto pone de

manifiesto que algunas personas consideran que no existen vías de comunicación eficaces, lo que puede generar confusión y afectar a la coordinación institucional.

Casi nunca (11.11%)

Un pequeño porcentaje de personas (el 11,11 %, para ser exactos) considera que la comunicación suele ser insuficiente.

A veces (33.33%)

Una minoría de los docentes (el 33,33 %) considera que la comunicación es escasa. La colaboración y la moral en el lugar de trabajo pueden verse afectadas si este resultado refleja la opinión generalizada de que los métodos de comunicación son poco sistemáticos e inconsistentes.

Casi siempre (40.00%)

Casi el 40 % de los docentes considera que una buena comunicación es la norma. La mayoría coincide en que el personal administrativo suele mantenerse en contacto de forma oportuna y directa, lo que facilita la coordinación y la realización del trabajo.

Siempre (8.89%)

Solo el 8,89 % de los docentes cree que sus mensajes siempre se transmiten correctamente. A juzgar por estos resultados, parece que algunos empleados consideran que la comunicación de la institución es fiable, fácil de entender y eficaz, lo que refuerza la moral y la colaboración.

Tabla 4

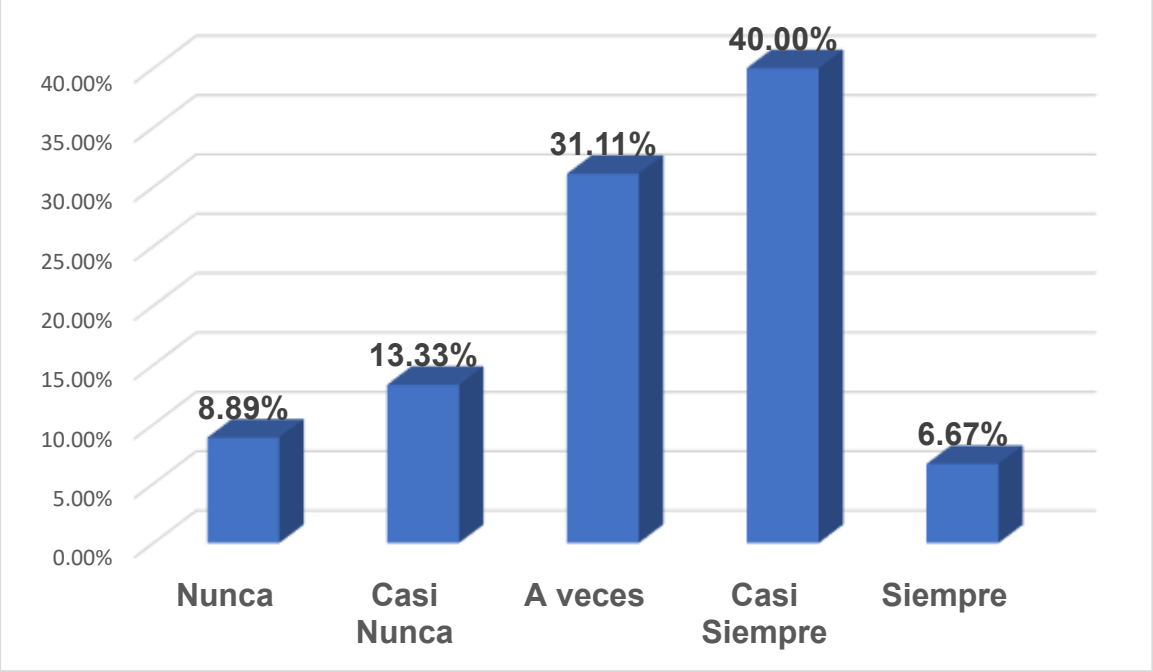
Motivación

Escala	f	%
Nunca	4	8.89%
Casi Nunca	6	13.33%
A veces	14	31.11%
Casi Siempre	18	40.00%
Siempre	3	6.67%
Total	45	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 4

Motivación



Nota: Tabla 4

INTERPRETACIÓN:

Nunca (8.89%)

El 8,89 % de los docentes considera que la administración no realiza ningún esfuerzo por motivarlos.

Casi nunca (13.33%)

El 13 % de los encuestados afirmó que rara vez o nunca se siente motivado. Esta cifra indica que hay docentes que consideran que los esfuerzos de la dirección por mejorar el compromiso, el rendimiento y la salud del personal no son suficientes.

A veces (31.11%)

El 31,11 % de los docentes cree que la inspiración solo surge en contadas ocasiones. Las estrategias de motivación no son constantes ni se mantienen a lo largo del tiempo; más bien, se producen de forma ocasional, según esta conclusión, que respalda una visión moderada.

Casi siempre (40.00%)

Según el cuarenta por ciento de los docentes, el personal administrativo suele fomentar la motivación. Esta mayoría coincide en que la administración ha realizado repetidos esfuerzos por motivar al profesorado, reforzar la lealtad hacia la institución y crear un ambiente de trabajo agradable.

Siempre (6.67%)

Según el 6,67 % de los formadores, la motivación siempre está presente. Este hallazgo sugiere que hay un grupo reducido de personas que perciben el liderazgo como algo muy motivador, caracterizado por el estímulo, el apoyo y el reconocimiento constantes.

4.1.2. Resultados de la variable: Autoestima docente

Tabla 5

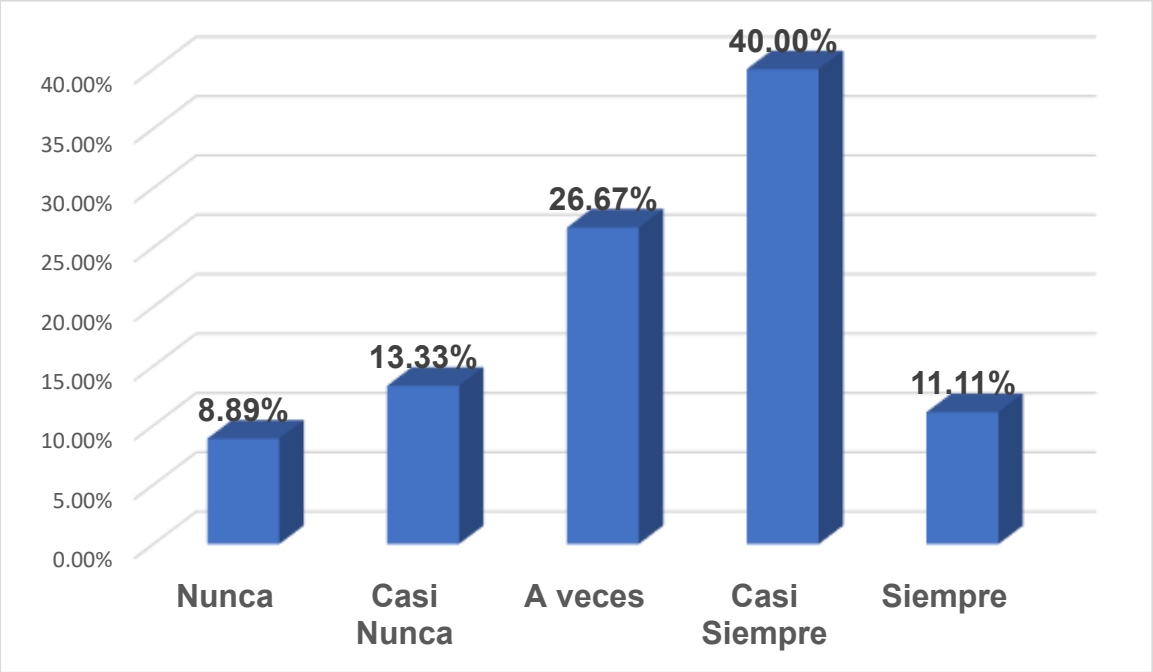
Autoestima docente

Escala	f	%
Nunca	4	8.89%
Casi Nunca	6	13.33%
A veces	12	26.67%
Casi Siempre	18	40.00%
Siempre	5	11.11%
Total	45	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 5

Autoestima docente



Nota: Tabla 5

INTERPRETACIÓN:

Nunca (8.89%)

Al preguntarles por su autoestima en el ámbito laboral, el 8,89 % de los docentes afirmó que nunca se siente lo suficientemente competente. Estos datos revelan que algunos docentes tienen dificultades relacionadas con la identidad, la autoestima o la confianza en sus propias capacidades como educadores.

Casi nunca (13.33%)

El 13 % de los docentes afirma que rara vez se siente bien consigo mismo en el trabajo. Esta cifra sugiere que hay docentes que, de forma habitual, se enfrentan a sentimientos de insuficiencia, falta de motivación o falta de reconocimiento de su labor.

A veces (26.67%)

Según el 26,67 % de los docentes, su autoestima solo se manifiesta en determinados momentos. Este resultado refleja una visión moderada, lo que sugiere que la autoestima y la confianza en uno mismo pueden variar en función de factores como el entorno laboral, el clima institucional y el apoyo que reciben.

Casi siempre (40.00%)

De todos los docentes encuestados, la gran mayoría (el 40 %) afirmó que casi siempre se siente bien consigo misma. Según este estudio.

Siempre (11.11%)

Entre los docentes, el 11,11 % afirmó que nunca deja que su autoestima decaiga. Su dedicación al centro educativo, su eficacia en el aula y su seguridad a la hora de tomar decisiones se ven reforzadas por los altos niveles de confianza profesional y personal de este grupo.

Tabla 6

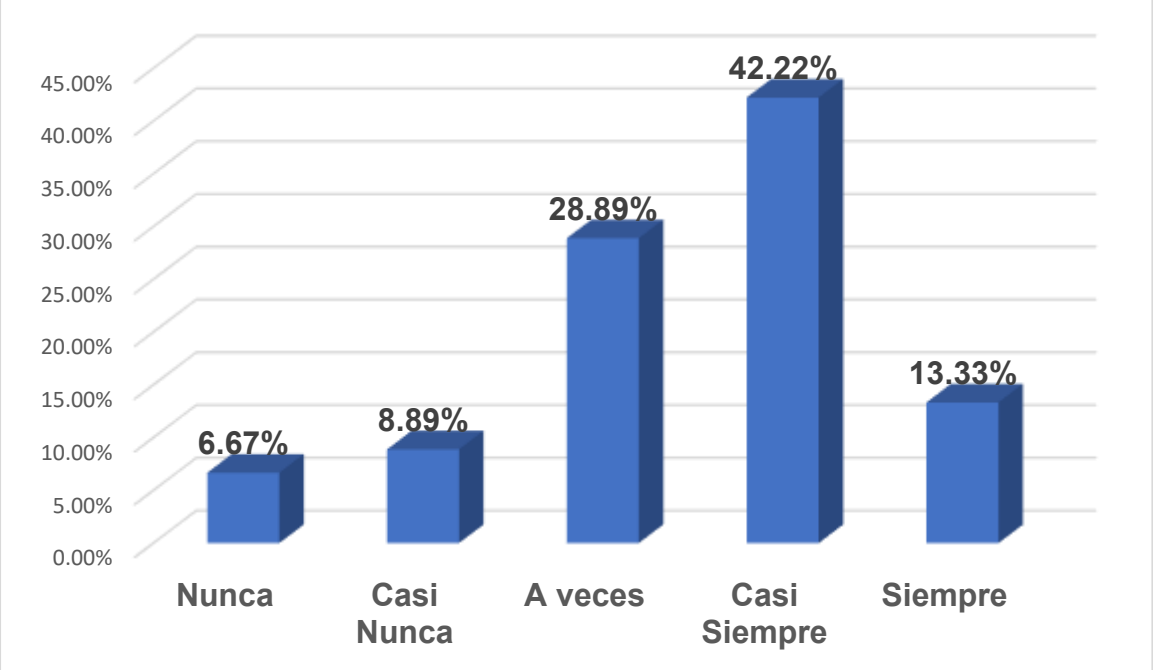
Autoimagen profesional

Escala	f	%
Nunca	3	6.67%
Casi Nunca	4	8.89%
A veces	13	28.89%
Casi Siempre	19	42.22%
Siempre	6	13.33%
Total	45	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 6

Autoimagen profesional



Nota: Tabla 6

INTERPRETACIÓN:

Nunca (6.67%)

Un pequeño porcentaje de docentes (6,67 %) afirmó tener dificultades para mantener una buena autoestima en el lugar de trabajo. Este hallazgo sugiere que una minoría se siente insatisfecha con su trabajo, sus habilidades o su rendimiento laboral.

Casi nunca (8.89%)

El 8,89 % de las personas afirma que casi nunca se enfrenta a una imagen profesional de sí mismas inadecuada. Es probable que el hecho de que a algunos educadores les cueste tanto verse a sí mismos como profesionales capaces y valiosos en el aula esté relacionado con esta cifra.

A veces (28.89%)

Aproximadamente un tercio de los docentes (28,89 %) considera que su identidad profesional solo se manifiesta de forma parcial. Según este hallazgo, que refleja una percepción moderada.

Casi siempre (42.22%)

La gran mayoría de los docentes (42,22 %) afirma que casi siempre tiene una imagen positiva de sí misma en el ámbito profesional. A juzgar por estos resultados, parece que la mayoría de los docentes se considera bien preparada, con talento y dedicada a su trabajo.

Siempre (13.33%)

El 11,33 % de los docentes afirma ser un buen modelo a seguir para sus alumnos en todo momento. La eficacia docente y la implicación institucional de este grupo se ven reforzadas por sus altos niveles de confianza en sí mismos, su sentido de identidad profesional y su gratitud por su labor docente.

Tabla 7

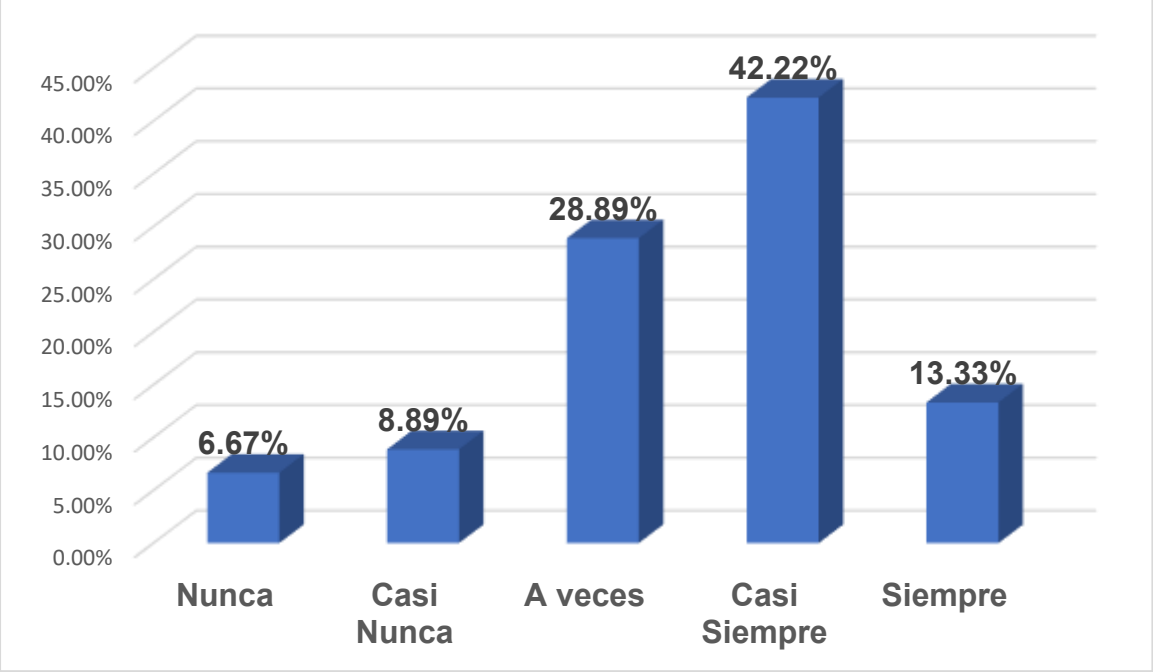
Autoaceptación

Escala	f	%
Nunca	2	4.44%
Casi Nunca	3	6.67%
A veces	13	28.89%
Casi Siempre	20	44.44%
Siempre	7	15.56%
Total	45	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 7

Autoaceptación



Nota: Tabla 7

INTERPRETACIÓN:

Nunca (4.44%)

El 4,44 % de los docentes afirma que nunca muestra autoaceptación en el trabajo. Este dato, que solo se aplica a un pequeño grupo de docentes, sugiere que algunos

de ellos tienen dificultades para aceptarse a sí mismos y para evaluar con honestidad sus propias capacidades y deficiencias en el trabajo.

Casi nunca (6.67%)

El 6,67 % de los encuestados afirmó que rara vez o nunca muestra signos de autoaceptación. Este porcentaje representa el número de educadores que muestran inseguridad, tienen dificultades para admitir sus errores o se resisten a aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional.

A veces (28.89%)

Según el 28,89 % de los docentes, la autoaceptación solo se manifiesta en algunas ocasiones. Los resultados muestran que la autoaceptación varía en función de las experiencias laborales, el ambiente institucional y el apoyo recibido, lo que apunta a una perspectiva intermedia.

Casi siempre (44.44%)

Casi la mitad de los docentes (el 44,44 %) afirman que son capaces de aceptarse a sí mismos prácticamente en todo momento. Esta estadística sugiere que la mayoría de los docentes tienen una buena imagen de sí mismos, reconocen sus talentos y se esfuerzan activamente por mejorar sus puntos débiles.

Siempre (15.56%)

El 15,6 % de los docentes afirma practicar habitualmente una autoaceptación extrema. Los miembros de este grupo muestran altos niveles de autoestima, que se caracterizan por la seguridad en sí mismos, la estabilidad emocional y una visión constructiva del desarrollo profesional.

Tabla 8

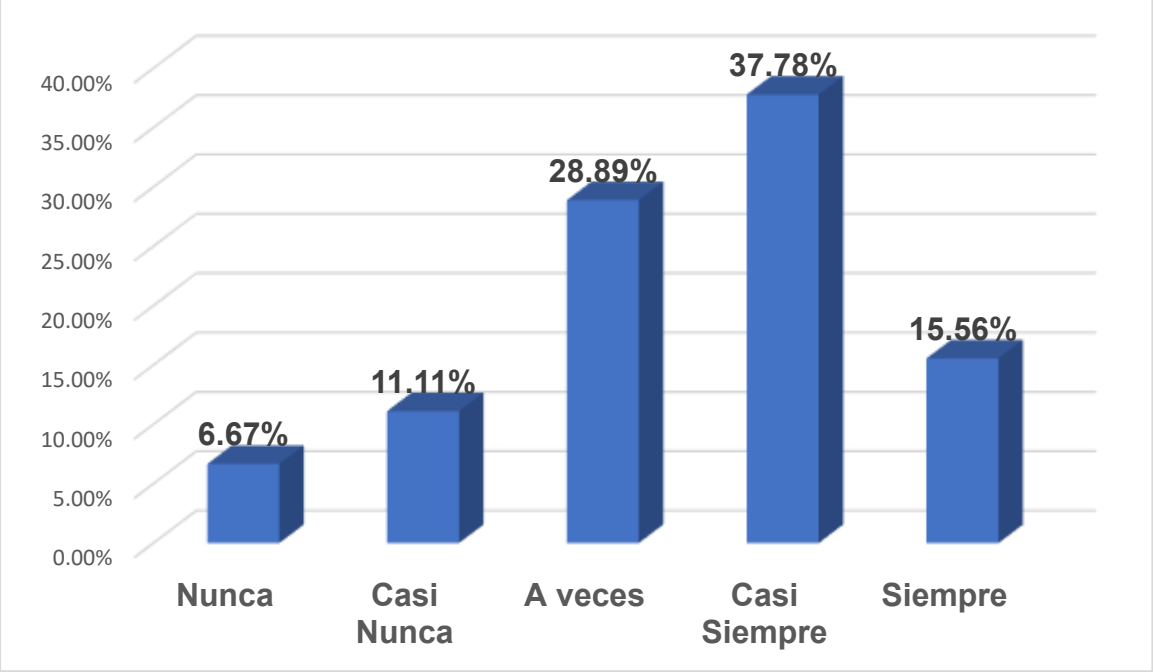
Autoevaluación

Escala	f	%
Nunca	3	6.67%
Casi Nunca	5	11.11%
A veces	13	28.89%
Casi Siempre	17	37.78%
Siempre	7	15.56%
Total	45	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 8

Autoevaluación



Nota: Tabla 8

INTERPRETACIÓN:

Nunca (6.67%)

Cuando se les preguntó con qué frecuencia evalúan su propio desempeño en el aula, el 6,67 % de los docentes respondió que nunca lo hace. A juzgar por estos resultados,

parece que a algunos docentes les cuesta reflexionar sobre su propia labor y encontrar formas de mejorar sus clases.

Casi nunca (11.11%)

El 11,11 % de las personas afirma que se autoevalúa muy pocas veces. Esta estadística indica que a muchos docentes les cuesta reflexionar sobre sus propias prácticas docentes y mejorarlas, lo que puede suponer un obstáculo para su desarrollo profesional continuo.

A veces (28.89%)

Según el 28,89 % de los docentes, la autoevaluación solo se lleva a cabo en algunas ocasiones. A la vista de esta conclusión, parece que la reflexión sobre la propia práctica docente no es algo que se produzca de forma habitual, sino que depende de diversas circunstancias o de las necesidades de la propia institución.

Casi siempre (37.78%)

El 37,78 % de los docentes afirma que realiza autoevaluaciones con frecuencia. Como parte de su desarrollo profesional, este grupo mayoritario es consciente de la importancia de analizar su trabajo e identificar sus puntos fuertes y las áreas en las que puede mejorar.

Siempre (15.56%)

Solo el 15,56 % de los docentes afirma que se autoevalúa de forma habitual. Este dato pone de manifiesto una gran dedicación a la autorregulación, a la mejora de la calidad educativa y a la mejora continua del propio rendimiento.

4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis General

Ho: El Liderazgo directivo No se relaciona significativamente con la autoestima docente.

Ha: El Liderazgo directivo Si se relaciona significativamente con la autoestima docente.

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

			Liderazgo directivo	autoestima docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,626
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	autoestima docente		,626	1,000
			,000	.
		N	45	45

Nota: elaboración propia

TOMA DE DECISIÓN:

Se encontró una asociación algo favorable entre el liderazgo directivo y la autoestima de los docentes (r = 0,626) según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman. Del mismo modo, el valor p para la significación bilateral (p = 0,000) es inferior al nivel de significación predeterminado α = 0,05. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (Ho) de que no existe una relación significativa

y aceptamos la hipótesis alternativa (Ha). Esto nos lleva a la conclusión de que el liderazgo directivo tiene una relación significativa con la autoestima de los docentes, lo que demuestra que los niveles más altos de autoestima están asociados con mejores prácticas de liderazgo.

4.2.2. Prueba de hipótesis especifico 1

Ho: El Liderazgo directivo No se relaciona significativamente con la autoimagen profesional del docente.

Ha: El Liderazgo directivo Si se relaciona significativamente con la autoimagen profesional del docente.

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 10

Prueba de hipótesis especifica 1

			Liderazgo directivo	autoimagen profesional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,620
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	autoimagen profesional		,620	1,000
			,000	.
		N	45	45

Nota: elaboración propia

TOMA DE DECISIÓN:

Las percepciones que los educadores tienen de sí mismos como profesionales en la Institución Educativa N.º 56003 del distrito de Sicuani, Canchis, 2025, se correlacionaron positiva y moderadamente con el liderazgo gerencial (r = 0,620), según los resultados de una prueba de correlación Rho de Spearman. Además, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho) debido a que el valor de significación bilateral (p = 0,000) es inferior al nivel de significación establecido (α = 0,05). El liderazgo eficaz de la dirección ayuda a los docentes a percibir sus propias capacidades profesionales de forma más positiva.

4.2.3. Prueba de hipótesis especifico 2

Ho: El Liderazgo directivo No se relaciona significativamente con la autoaceptación del docente.

Ha: El Liderazgo directivo Si se relaciona significativamente con la autoaceptación del docente.

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 11

Prueba de hipótesis especifica 2

			Liderazgo directivo	autoaceptación
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,618
		Sig. (bilateral)	.	,000
			45	45
	autoaceptación		,618	1,000
			,000	.
		N	45	45

Nota: elaboración propia

TOMA DE DECISIÓN:

Se encontró una asociación algo favorable entre el liderazgo directivo y la autoaceptación docente en la Institución Educativa N.º 56003 del distrito de Sicuani, Canchis, 2025, según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman (r = 0,618). Además, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha) debido a que el valor de significación bilateral (p = 0,000) es inferior al nivel de significación establecido (α = 0,05). Esto demuestra que un liderazgo directivo eficaz anima a los docentes a aceptarse a sí mismos tanto a nivel personal como profesional.

4.2.4. Prueba de hipótesis especifico 3

Ho: El Liderazgo directivo No se relaciona significativamente con la autovaloración del docente.

Ha: El Liderazgo directivo Si se relaciona significativamente con la autovaloración del docente.

Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 12

Prueba de hipótesis especifica 3

			Liderazgo directivo	autovaloración
Rho de Spearman	Liderazgo directivo		1,000	,621
			.	,000
			45	45
	autovaloración	Coeficiente de correlación	,621	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: elaboración propia

TOMA DE DECISIÓN:

Se encontró una asociación algo favorable entre el liderazgo directivo y la autoevaluación docente en la Institución Educativa N.º 56003 del distrito de Sicuani, Canchis, 2025, según los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman (r = 0,621). Además, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha) porque el valor de significación bilateral (p = 0,000) es inferior al nivel de significación establecido (α = 0,05). Esto sugiere que un liderazgo directivo eficaz ayuda a los docentes a mejorar su autoevaluación personal y profesional.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Gutiérrez (2025), encontrando una correlación muy fuerte (ρ = 0.825) entre ambas variables. Si bien la variable dependiente no fue directamente la autoestima, el estudio evidencia que un liderazgo directivo cercano, comunicativo y orientado a resultados promueve seguridad profesional, iniciativa y mayor valoración del rol docente, elementos estrechamente vinculados con la autoestima profesional. El autor revela además que muchos directivos aún mantienen estilos de liderazgo administrativos tradicionales, limitando el acompañamiento pedagógico y el reconocimiento al docente. Esta situación constituye una problemática nacional recurrente: la necesidad de reorientar el liderazgo escolar hacia modelos pedagógicos y transformacionales que fortalezcan el bienestar emocional del maestro.

Según el objetivo general: La correlación Rho de Spearman (ρ = 0,626; p = 0,000), lo cual indica que un liderazgo caracterizado por una adecuada toma de decisiones, comunicación efectiva y acciones motivacionales influye significativamente en la percepción que los docentes tienen de sí mismos. Estos hallazgos confirman que el desempeño del equipo directivo cumple un rol fundamental en el fortalecimiento de la confianza, la autovaloración y la seguridad profesional del docente, coincidiendo con planteamientos teóricos que señalan que un liderazgo participativo y humano favorece el bienestar emocional y profesional del personal educativo.

Las técnicas de liderazgo del equipo administrativo tienen un impacto considerable en la opinión que tienen los docentes sobre su puesto, sus aptitudes y su desempeño profesional, tal y como muestra el Objetivo específico 1: correlación rho de Spearman (ρ = 0,620; p = 0,000). El fortalecimiento de la identidad profesional de los docentes, el desarrollo de una mayor confianza, dedicación y un sentimiento

de pertenencia a la institución es el resultado de un liderazgo que se caracteriza por una comunicación eficaz, una toma de decisiones democrática y actividades motivadoras.

De acuerdo con el Objetivo 2: Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman muestran que las técnicas de liderazgo del equipo administrativo ayudan a los docentes a aceptarse a sí mismos, identificar sus fortalezas y reconocer de manera constructiva sus debilidades ($\rho = 0,618$; $p = 0,000$). La salud mental de los docentes y la armonía entre la vida laboral y personal se ven mejoradas por un liderazgo que prioriza la comunicación clara y constructiva, la asistencia pedagógica y la inspiración.

Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman ($\rho = 0,621$; $p = 0,000$), tal y como se indica en el Objetivo específico 3, sugieren que los estilos de liderazgo y las acciones del equipo administrativo tienen un impacto considerable en la percepción que los docentes tienen de sí mismos, tanto a nivel personal como profesional. Un liderazgo que demuestre aprecio por el trabajo duro, una comunicación clara y concisa y una participación activa en la toma de decisiones contribuye a reforzar la autoestima, la confianza y el sentimiento de importancia de los docentes en la escuela.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la autoestima docente en la Institución Educativa N.° 56003 del distrito de Sicuani, Canchis, 2025, como lo demuestra un fuerte coeficiente de correlación positiva. Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, podemos concluir que la autoestima de los docentes está correlacionada positivamente con el grado de liderazgo que reciben de sus superiores. Esto pone de relieve la importancia del liderazgo en el fomento del crecimiento de los docentes como personas y como profesionales.

SEGUNDA: se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la autoimagen profesional del docente, demostrado por un coeficiente de correlación algo positivo; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que lleva a la conclusión de que un liderazgo administrativo suficiente fomenta una imagen profesional favorable entre los educadores.

TERCERA: se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la autoaceptación del docente, como se observa en un coeficiente de correlación algo positivo; por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula, llegando a la conclusión de que un liderazgo directivo eficaz ayuda a los educadores a desarrollar la autoaceptación.

CUARTA: se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la autovaloración del docente, Se puede concluir que un liderazgo directivo adecuado promueve la mejora de la autoestima de los docentes, como lo demuestra un coeficiente de correlación algo positivo, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al equipo directivo de la Institución Educativa N° 56003 fortalecer y consolidar prácticas de liderazgo basadas en la comunicación asertiva, Las autoridades educativas deben instaurar programas de formación en liderazgo pedagógico para mejorar el bienestar y el rendimiento profesional de los docentes; otro objetivo es fomentar un clima institucional positivo mediante la toma de decisiones participativa y la motivación continua del personal.

SEGUNDA: Se recomienda la dirección del centro educativo n.º 56003 debería dar prioridad a estrategias de liderazgo pedagógico que potencien la sensación de logro de los docentes, fomenten la participación de los alumnos y les proporcionen los recursos necesarios para tener éxito en su carrera profesional. Asimismo, debería establecer sistemas de crítica constructiva y desarrollo profesional continuo que ayuden a los docentes a sentirse valorados y seguros en su labor.

TERCERA: Se recomienda a la dirección del centro educativo n.º 56003 debería dar prioridad a las estrategias de liderazgo pedagógico que potencien la sensación de logro de los docentes, fomenten la participación de los alumnos y les proporcionen los recursos necesarios para tener éxito en su carrera profesional. Asimismo, debería establecer sistemas de crítica constructiva y desarrollo profesional continuo que ayuden a los docentes a sentirse valorados y seguros en su labor.

CUARTA: Se recomienda al equipo directivo de la Institución Educativa N.° 56003 implementar y fortalecer prácticas de liderazgo orientadas al reconocimiento permanente del desempeño docente, la retroalimentación constructiva y la participación activa, con la finalidad de potenciar la autovaloración; asimismo, se sugiere a las autoridades educativas promover programas de capacitación y bienestar docente que contribuyan al desarrollo personal y profesional del docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acurio Arroyo, A. (2024). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de una institución educativa, Cusco.* Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/153430

Acurio Arroyo, L. (2024). *Liderazgo directivo y clima institucional en docentes de una institución educativa del Cusco* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/153430

Alai, E. R. S., & Abdullah, Z. (2024). *Principal instructional leadership and its influence on teachers' self-efficacy in MARA Junior Science Colleges across Malaysia.* Journal of Contemporary Social Science and Education Studies, 4(3), 215–232. https://doi.org/10.5281/zenodo.14121607

Amaru Choccata, L. M. (2022). *Liderazgo pedagógico del equipo directivo en la gestión de los aprendizajes de los docentes en una institución educativa pública en Cusco* (Tesis de maestría). Universidad Antonio Ruiz de Montoya. https://repositorio.uarm.edu.pe/items/e78c4fc0-1229-4a69-9445-789da6cf38f8

Baca Pacheco, C. E. M. (2024). *Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana.* Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/147466

Baca Pacheco, C. E. M. (2024). *Liderazgo transformacional directivo en la autoeficacia docente de una UGEL de Lima Metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/147466

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge. https://www.routledge.com/Transformational-Leadership/Bass-Riggio/p/book/9780805850403

Berman, P., & McLaughlin, M. W. (2022). *Federal programs supporting educational change, Vol. VII: Implementing and sustaining innovations.* Rand Corporation. https://www.rand.org/pubs/reports/R2703.html

Briones, J., & Salazar, M. (2022). *Autoestima docente y su influencia en el desempeño pedagógico en instituciones educativas públicas.* Revista de Investigación Educativa Peruana, 10(1), 23–40. https://revistas.urp.edu.pe/index.php/riep/article/view/1223

Ccana Ccana, R. P. (2023). *Liderazgo directivo y motivación docente de una institución educativa privada del Cusco, Región Cusco, 2022* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6356048

Ccana Ccana, R. P. (2023). *Liderazgo directivo y motivación docente de una institución educativa privada del Cusco, Región Cusco, 2022* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6356048

Choquehuanca Condori, Y. (2023). *Liderazgo directivo y trabajo en equipo: un estudio en docentes de una institución educativa, Cusco.* Paidagogo, 5(1), 43–55. https://doi.org/10.52936/p.v5i1.227

Coopersmith, S. (2021). *The antecedents of self-esteem.* W. H. Freeman. https://www.worldcat.org/title/11429504

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness.* Guilford Press. https://www.guilford.com/books/Self-Determination-Theory/Deci-Ryan/9781462538966

Elfira, R., Fitrawati, F., Jasman, M. W., Reski, K., Anwar, A., & Enaldi, E. (2024). *How does principal's instructional leadership shape teacher performance mediated by teacher self-efficacy in Indonesian education context?* Frontiers in Education, 9, 1401394. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1401394

Goleman, D. (2020). *Leadership that gets results: The six leadership styles and their impact on organizational climate.* Harvard Business Review Press. https://hbr.org/2000/03/leadership-that-gets-results

Guskey, T. R. (2021). *Evaluating professional development.* Corwin Press. https://us.corwin.com/en-us/nam/evaluating-professional-development/book262406

Gutiérrez Gayoso, A. (2025). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Cusco* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b22cffab420e3f5de51dd85b1dc710f9

Harter, S. (2020). *The construction of the self: Developmental and sociocultural foundations* (2nd ed.). Guilford Press. https://www.guilford.com/books/The-Construction-of-the-Self/Susan-Harter/9781462540242

Hayward, C., & Ohlson, M. (2023). *Teachers' Perspectives on Teacher Self-Efficacy and Principal Leadership Characteristics.* International Journal of Education

Policy & Leadership, 19(2), 1–26. https://doi.org/10.22230/ijepl.2023v19n2a1291

Hayward, C., & Ohlson, M. (2023). *Teachers' perspectives on teacher self-efficacy and principal leadership characteristics.* International Journal of Education Policy & Leadership, 19(2), 1–26. https://doi.org/10.22230/ijepl.2023v19n2a1291

Kardaş, A., Kanadlı, S., Tülübaş, T., & Yıldırım, B. (2024). *How collective efficacy mediates the association between principal instructional leadership and teacher self-efficacy: A meta-analytic structural equation modeling study.* Behavioural Sciences, 14(2), 85. https://doi.org/10.3390/bs14020085

Leithwood, K., & Sun, J. (2020). *The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review.* Educational Administration Quarterly, 56(5), 735–771. https://doi.org/10.1177/0013161X20924038

Méndez Escobar, C. V. (2020). *Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Educación Básica Regular en los años 2014 al 2019.* Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología, (32), 7. https://doi.org/10.24215/18509959.32.e7

Pino Pillco, H. Z. (2023). *Liderazgo directivo y clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas primarias de Cusco, 2023.* Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/148219

Ramos Condori, K. A. (2024). *Relación del liderazgo directivo, clima organizacional y desempeño laboral del personal docente y administrativo del Centro Preuniversitario UNSAAC Cusco.* Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. http://hdl.handle.net/20.500.12918/9997

Riaño, A. M. (2021). *Autoimagen profesional y desempeño docente en instituciones educativas rurales.* Revista Latinoamericana de Educación, 15(2), 55–72. https://doi.org/10.24215/18509959.15.2.55

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson. https://www.pearson.com/store/p/organizational-behavior/P100000535425

Rogers, C. R. (2020). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy.* Houghton Mifflin Harcourt. https://www.hmhbooks.com/shop/books/On-Becoming-a-Person/9780547420666

Rosenberg, M. (2020). *Society and the adolescent self-image.* Princeton University Press. https://press.princeton.edu/books/paperback/9780691649675/society-and-the-adolescent-self-image

Sergiovanni, T. J. (2021). *Leadership: What's in it for schools?* Routledge. https://www.routledge.com/Leadership-Whats-in-it-for-Schools/Sergiovanni/p/book/9780367330341

Valenzuela, L., & Pérez, M. (2022). *Autoestima docente y su relación con la práctica pedagógica en instituciones educativas urbanas y rurales.* Revista de Investigación Educativa Latinoamericana, 8(2), 45–60. https://doi.org/10.24215/18509959.8.2.45

Voelkel, R. H., Jr., Prusak, K. J., & Van Tassell, F. (2024). *Effective principal leadership behaviors that enhance teacher collective efficacy.* Education Sciences, 14(4), 431. https://doi.org/10.3390/educsci14040431

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo directivo y autoestima docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025? **Problemas específicos** ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo directivo y autoimagen profesional del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025? ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la autoaceptación del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025? ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la autovaloración del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025?	**Objetivo general** Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y autoestima docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025. **Objetivos específicos** Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y autoimagen profesional del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la autoaceptación del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y la autovaloración del docente de la Institución Educativa	**Hipótesis general** El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la autoestima docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025. **Hipótesis específicas** El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la autoimagen profesional del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025. El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con la autoaceptación del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025. El Liderazgo directivo se relaciona	**Variable 1** Liderazgo directivo	Toma de decisiones Comunicación Motivación	Oportunidad en la toma de decisiones Calidad de las decisiones Claridad de la información Frecuencia de retroalimentación Reconocimiento del desempeño Fomento del compromiso Confianza en sus competencias docentes Percepción de eficacia profesional Aceptación de errores Seguridad personal Reconocimiento de logros profesionales Motivación para mejorar	**Enfoque:** Cuantitativo **Nivel:** Descriptivo correlacional **Diseño de la investigación** No experimental l. **Tipo de investigación** Básica **Población y muestra** **Población** Un total de 50 **Muestra** Un total de 45 **Técnica** La encuesta. **Instrumento** Cuestionario.
			Variable 2 Autoestima docente	Autoimagen profesional Autoaceptación Autovaloración		

	N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.	significativamente con la autovaloración del docente de la Institución Educativa N°56003 del Distrito de Sicuani, Canchis 2025.				

Nota: Elaboración propia

ANEXO 02: INSTRUMENTO N° 01

Cuestionario sobre Liderazgo directivo

Escala de valoración:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	INDICADORES	Escala de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 01: Toma de decisiones						
1	Antes de tomar decisiones cruciales, un líder sopesa todas las posibilidades disponibles.					
2	La rapidez en la toma de decisiones es un rasgo distintivo del liderazgo eficaz.					
3	Antes de tomar decisiones importantes, un buen líder recaba la opinión del equipo.					
4	Cuando toma una decisión, un líder debe asumirla.					
5	Un líder resuelve los problemas con rapidez y eficacia.					
Dimensión 02: Comunicación						
6	El líder se asegura de que todos conozcan los objetivos del equipo.					
7	El líder evalúa constantemente el rendimiento del equipo.					
8	Cuando los miembros del equipo expresan sus opiniones y recomendaciones, el líder les presta mucha atención.					
9	El líder mantiene abiertas las vías de comunicación y fomenta que el equipo dé su opinión.					
10	El líder se asegura de que todos comprendan las instrucciones y sus responsabilidades.					
Dimensión 03: Motivación						
11	El líder reconoce y valora constantemente los logros del equipo.					
12	Como líder, debes esforzarte por aumentar el compromiso de tu equipo con la misión de la organización.					

13	Como líder, debes animar siempre a los miembros de tu equipo a dar lo mejor de sí mismos.					
14	El líder inspira al equipo a trabajar duro manteniendo una actitud positiva.					
15	El líder respalda los esfuerzos del equipo por progresar profesionalmente.					

Nota: Elaboración propia

ANEXO 03: INSTRUMENTO N° 02

Cuestionario sobre Autoestima docente

Escala de valoración:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	INDICADORES	Escala de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 01: Autoimagen profesional						
1	Me siento muy orgulloso de mi capacidad para organizar e impartir clases interesantes.					
2	Estoy convencido de que mi trabajo mejora el aprendizaje de mis alumnos.					
3	Mi trabajo como profesor me llena.					
4	Sé que puedo afrontar cualquier reto profesional que se me presente.					
5	En mi opinión, estoy haciendo un buen trabajo como profesor.					
Dimensión 02: Autoaceptación						
6	En lugar de sentirme inútil, soy capaz de admitir cuando me equivoco.					
7	Allá donde voy, desde la oficina hasta los eventos sociales, me siento a gusto y seguro de mí mismo.					
8	Como profesor, tengo la suficiente conciencia de mí mismo como para conocer mis puntos fuertes y débiles.					
9	Incluso cuando me enfrento a obstáculos, mantengo la confianza en mis decisiones docentes.					
10	Por muy frustrado que esté, soy capaz de mantener intacta mi autoestima profesional.					
Dimensión 03: Autovaloración						
11	Como docente, me siento orgulloso y agradecido por mis logros.					
12	Mi objetivo como docente es mejorar mis métodos de enseñanza con el paso del tiempo.					
13	A pesar de las críticas, tanto positivas como negativas, soy capaz					

	de mantener mi autoestima.					
14	Me siento orgulloso de los resultados que ha dado mi labor docente.					
15	Por muy difíciles que se pongan las cosas en el aula, sé que puedo superarlas.					

Nota: Elaboración propia

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 09-06-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LILIANA LEON MAYORGA
Dirección: Av. Andrés Avelino Cáceres número 251
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 24718919
Teléfono: 929639224 email: lilita7802@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y AUTOESTIMA DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 DEL DISTRITO DE SICUANI, CANCHIS 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Autoaceptación, Autoestima docente, Autoimagen profesional, Autovaloración, Liderazgo directivo.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?
2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

2. Referencia de tesis:

[ ] Bachiller [ ] Titulo [ ] 2da Especialidad [X] Maestría [ ] Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

[X] Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

[ ] Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

[ ] No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

[ ] Sí autorizo

[X] No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

[x] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34



09-06-2026

Firma de Autor | huella digital | Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/