



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN AL LOGRO DESDE LA
PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2020

Línea de investigación:

Educación para la sociedad de conocimiento

Tesis para optar el grado académico de Maestra en Docencia Universitaria

Autora:

Barzola Pino, Melissa

Asesor:

Rubianes Juarez José Carlos

(ORCID: ORCID- 0000-0002-8816-8099)

Jurado:

Matos Huamán, César

Olarte Ortiz, Maria Nela

Bernabel León, Luz Edith

Lima - Perú

2023

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:	1A_BARZOLA_PINO_MELISSA_MAESTRÍA_2023.docx
Fecha del Análisis:	21/03/2023
Analizado por:	Astete Llerena, Johnny Tomas
Correo del analista:	jastete@unfv.edu.pe
Porcentaje:	12 %
Título:	LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN AL LOGRO DESDE LA PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2020
Enlace:	https://secure.arkund.com/view/154424125-825967-425394#/



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**EL LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN AL LOGRO DESDE LA
PERSPECTIVA DEL ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA EN UNA UNIVERSIDAD
PÚBLICA DE LIMA, 2020**

Línea De Investigación:
EDUCACIÓN PARA LA SOCIEDAD DE CONOCIMIENTO

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Autora

Barzola Pino, Melissa

Asesor:

MG. Rubianes Juarez José Carlos
(ORCID: 0000-0002-8816-8099)

Jurado

Dr. Matos Huamán, César
MG. Olarte Ortiz, Maria Nela
MG. Bernabel León, Luz Edith

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre que supo formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

También a mis dos amadas hijas por ser mi nota de fuerza e inspiración; por colmar mi vida de felicidad y por permitirme ser cada día mejor madre.

Finalmente, a mi amado esposo pues gracias a su gran apoyo puedo continuar mejorando.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal y a los maestros que contribuyeron en mi formación como Maestra en Docencia Universitaria, que con su apoyo y enseñanza constituyen la base de mi vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
1.1. Planteamiento del problema	10
1.2. Descripción del problema	12
1.3. Formulación del problema	15
1.3.1 Problema general	15
1.3.2 Problemas específicos	15
1.4. Antecedentes	15
1.5. Justificación de la investigación	20
1.6. Limitaciones de la investigación	20
1.7. Objetivos	21
1.7.1. Objetivo general	21
1.7.2. Objetivos específicos	21
1.8 Hipótesis	21
II. Marco teórico	22
2.1 Liderazgo docente	22
2.1.1 Concepto de liderazgo	22
2.1.2 Importancia del liderazgo	23
2.1.3 Concepto de liderazgo docente	23
2.1.4 Dimensiones del liderazgo docente.	24
2.1.5 Las características del líder docente	27
2.1.6 El Liderazgo docente en el ámbito educativo.	28
2.2. Motivación de logro	29
2.2.1. El concepto de motivación de logro.	29

2.2.2	Dimensiones de la Motivación del logro	29
2.2.3	Importancia de la motivación del logro.	32
2.2.4.	Motivación de logro relacionada con el aprendizaje	33
2.3	Definición de términos básicos	34
III.	Método	36
3.1	Tipo de investigación	36
3.2	Población y muestra	37
3.3	Operacionalización de variables	38
3.4	Instrumentos	40
3.5	Procedimientos	42
3.6	Análisis de datos	42
IV.	Resultados	43
V.	Discusión de resultados	56
VI.	Conclusiones	58
VII.	Recomendaciones	59
VIII.	Referencias	60
IX.	Anexos	68
	Anexo A. Matriz de consistencia	
	Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	
	Anexo C. Base de datos	
	Anexo D. Confiabilidad del instrumento	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población finita del estudio.	33
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable: Liderazgo docente	34
Tabla 3	Matriz de operacionalización de la variable: Motivación de logro	35
Tabla 4	Distribución de datos según la variable liderazgo docente.	39
Tabla 5	Liderazgo docente según dimensión liderazgo transformacional.	40
Tabla 6	Liderazgo docente según dimensión liderazgo transaccional.	41
Tabla 7	Distribución de datos según la variable motivación al logro.	42
Tabla 8	Motivación al logro según dimensión interés y esfuerzo.	43
Tabla 9	Motivación al logro según dimensión interacción con el docente.	44
Tabla 10	Motivación al logro según dimensión tarea y capacidad.	45
Tabla 11	Liderazgo docente según motivación al logro.	46
Tabla 12	Liderazgo transformacional según motivación al logro.	47
Tabla 13	Liderazgo transaccional según motivación al logro.	48
Tabla 14	Prueba de correlación según Spearman entre liderazgo docente y motivación al logro académico.	49
Tabla 15	Prueba de correlación según Spearman entre liderazgo transformacional y motivación al logro académico	50
Tabla 16	Prueba de correlación según Spearman entre liderazgo transaccional y motivación al logro académico.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de datos según la variable liderazgo docente.	39
Figura 2	Liderazgo docente según dimensión liderazgo transformacional.	40
Figura 3	Liderazgo docente según dimensión liderazgo transaccional.	41
Figura 4	Distribución de datos según la variable motivación al logro.	42
Figura 5	Motivación al logro según dimensión interés y esfuerzo.	43
Figura 6	Motivación al logro según dimensión interacción con el docente.	44
Figura 7	Motivación al logro según dimensión tarea y capacidad.	45
Figura 8	Liderazgo docente según motivación al logro.	46
Figura 9	Liderazgo transformacional según motivación al logro.	47
Figura 10	Liderazgo transaccional según motivación al logro.	48

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo docente y la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020. Diseño no experimental de corte transversal, correlacional, con una muestra representativa de 90 estudiantes (entre mujeres y varones). Se utilizó como técnica la encuesta y como herramienta el cuestionario, con una confiabilidad Alfa de Crombach de 0.857 para la variable liderazgo docente y 0.867 para la motivación al logro, respectivamente. En los resultados se observó que el 17.8 % percibe un liderazgo docente de nivel bajo, el 48.9% de nivel regular y el 33.3% de nivel alto. Asimismo, el 16.7% presentan una motivación al logro de nivel bajo, el 56.7% de nivel regular y el 26.7% de nivel alto. Se determinó que el liderazgo docente se relaciona de manera directa con la motivación al logro académico, según un coeficiente de correlación fue de 0.657 moderado y positivo con una significancia del 0.00.

Palabras clave: Liderazgo, docencia, motivación, Maestría.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship of teacher leadership and motivation to academic achievement from the perspective of the Master's student in University Teaching at a Public University of Lima, 2020. Non-experimental cross-sectional, correlational design with a representative sample of 90 students (between women and men). The survey was used as a technique and the questionnaire as a tool, with a Crombach's alpha reliability of 0.857 for the teacher leadership variable and 0.867 for achievement motivation, respectively. In the results it was observed that 17.8% perceive a low-level teacher leadership, 48.9% of regular level and 33.3% of high level. Likewise, 16.7% have a motivation to achieve low level, 56.7% of regular level and 26.7% of high level. It was determined that teacher leadership is directly related to motivation to academic achievement, according to a correlation coefficient was moderate and positive with a significance of 0.00.

Keywords: Leadership, teaching, motivation, Master's degree

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo siempre ha desarrollado un rol protagónico a lo largo de la evolución de la vida humana, y hoy, nadie duda de la importancia de dirigir bien un país, una institución o una empresa. En este sentido se manifiestan, Rodríguez y López (2020) argumentan que los directivos benefician el desarrollo de las acciones de conducción y aprendizaje.

El sistema educativo universitario ha desarrollado modificaciones de mucha importancia en las últimas décadas. Encontrar propuestas nuevas, innovadoras y creativas es un componente fundamental y indispensable para hallar respuestas a interrogantes relacionados con la formación profesional y consecuentemente, con el rendimiento académico de los alumnos. Los profesores universitarios han resuelto una de las labores de mayor relevancia en la educación, que es el proceso educativo de las generaciones venideras y la evolución de la humanidad por la senda del desarrollo y el desarrollo sostenible. A pesar de estas realidades, los impresionantes desarrollos tecnológicos en las TICs y las comunicaciones, las reformas y descentralización del Estado, las exigencias insatisfechas por un nivel alto de la población, la degradación ambiental, el aumento de la pobreza rural; crecientes conflictos culturales afectan a la sociedad, se convierten en nuevos y mayores desafíos. Al respecto, la UNESCO (2020) manifestó que “en su mayoría de los docentes no están capacitados para ser líderes de las aulas y por lo tanto existe la necesidad de fortalecer el liderazgo para cambiar realmente la cultura educativa”.

Los líderes educativos actuales y futuros deben enfrentar los desafíos de esta realidad y participar en la configuración de un mundo nuevo. Estos desafíos requieren una mayor atención al comportamiento y las actitudes cambiantes de las diferentes organizaciones y sociedades, creando las respuestas necesarias para abordar con éxito estos desafíos.

Por lo tanto, el significado del proceso de liderazgo puede conceptualizarse como "el proceso de influencia: la persona que lo implementa y su sujeto, refiriéndose al líder y al seguidor. La influencia sobre los demás está asociada con una cierta transformación en el estudiante, ya sea en motivación, competencia, carácter y otros procesos como respuesta a las actividades del líder" Lin et al., (2020).

Los sistemas educativos universitarios latinoamericanos afirman que el liderazgo docente es preponderante para el crecimiento de las instituciones, en especial de las I.E. públicas y privadas, pues no se puede desconocer que está generalizado en la sociedad brindar a los estudiantes una educación integral y de calidad y formar profesionales capaces de liderar integralmente las vías del progreso de la región y del país. En ese sentido, su concreción efectiva puede enriquecer el proceso comunicativo, la interacción interpersonal y promover la tarea en conjunto para alcanzar las propuestas administrativas y profesionales. Lo anterior sugiere que la nómina de docentes de las instituciones de nivel superior necesita desarrollar habilidades de liderazgo en sus funciones docentes para lograr sus metas académicas responsables. Por otro lado, cabe señalar que la gestión también tiene un efecto importante en la evolución de la enseñanza y aprendizaje, debido a que los administradores educativos como gestores tienen el rol de controlar y evaluar el progreso de los docentes, en primer lugar, el desempeño profesional. estudiantes, brindándoles el apoyo necesario para mejorar todo el proceso académico. De acuerdo al MINEDU (2020), la falta de formación y actualización puede provocar que los estudiantes pierdan el interés por alcanzar las metas planteadas. Villegas et al. (2021) confirmaron la relevancia del trabajo del docente en el proceso educativo, por su rol de educar a las venideras generaciones que conducirán a la población por las vías del progreso sostenible. En tal sentido, podemos estar seguros de que si deseamos progresar la educación, necesitamos transformar la escuela, y en este sentido, requerimos personas idóneas que lideren desde dentro; "ante todo, inicia, facilita, dirige,

gestiona, organiza el desarrollo de renovación, con un sentido de compromiso y actitud con las instituciones escolares, la educación y la sociedad y la preparación tecnológica para estar al frente del proceso de cambio” (Bazo, 2019).

La falta de estos límites puede generar dificultades, que pueden manifestarse en un comportamiento de confrontación de los estudiantes en el aula y generar quejas más frecuentes por parte de los maestros. En la actualidad, en casi todas las escuelas, entre los problemas de aprendizaje más frecuentes son las infracciones disciplinarias. La conducta disciplinaria se conceptualiza como las labores, palabras, actitudes, gestos y reacciones que violan los códigos disciplinarios aplicables o violan la moral, el espíritu, la autoridad, el orden y las costumbres de la entidad escolar.

En los escenarios locales, en las aulas, la falta de liderazgo docente se puede ver en los comportamientos negativos de los estudiantes, entre ellos: un comportamiento negativo, mal comportamiento, falta de respeto, desatención, desobediencia, abandono de tareas, rebeldía, malas actitudes y falta de tolerancia, son insuficientes las respuestas de los profesores cuando pierden el control del grupo.

A pesar de los esfuerzos del maestro para aplicar un buen nivel de liderazgo y conservar la autoridad, requiere de ejecutar estrategias y emplear instrumentos actualizados que le faculten rendir al máximo en el aula.

1.2. Descripción del problema

Hablar de liderazgo motivacional en el ámbito universitario peruano, es actualmente, un tema difícil y complejo. En este aspecto, el Ministerio de Educación emitió la (Ley Universitaria - Ley No. 30220, 2014) en julio de 2014 en respuesta a las dificultades educativas. Entre los artículos de esta ley, con el fin de apoyar mejor nuestro aprendizaje, destacamos especialmente el artículo 82: " Requisitos para la práctica docente", que describe

lo que se aplica a todos los contenidos y que un docente debe cumplir para poder desempeñarse como docente en cualquier nivel de la educación universitaria, es decir, para tener una maestría y un doctorado. Por ello, la legislación establece que los docentes de nivel superior que deseen continuar la enseñanza en el nivel universitario deberán hacerlo a más tardar hasta el 15 de noviembre de 2020, si no cuentan con el título de maestría o doctorado. En este entorno, es muy importante destacar que casi la mitad de los docentes aún no siguen esta regla. En ese sentido, hay que señalar: “Este es un momento muy crítico (..) porque la duración de las maestrías es de 18 y 24 meses, si los profesores no continúan estudiando para lograr una enseñanza equivalente a la excelencia en las aulas de la universidad, si no podrán cumplir con la Corte Constitucional en 2015 el plazo establecido por la ley aprobada (5 años)” (Contreras, 2018). Los estudiantes de posgrado en clases universitarias, especialmente en programas de maestría universitaria, y los aspirantes a puestos docentes deben cumplir siempre con las leyes y reglamentos, en el sentido de mostrar un nivel superior de docencia en un tiempo parcialmente corto. Esta difícil situación es una tarea difícil para el personal docente de posgrado, cuya tarea es crear la motivación suficiente en un grupo de estudiantes cuya motivación no es solo académica, sino principalmente para cumplir con el marco legal.

El pronóstico del estudio basándonos en el contexto proporcionado, parece que la situación en el ámbito universitario peruano presenta desafíos significativos relacionados con el cumplimiento de requisitos académicos por parte de los docentes, en particular, la obtención de maestría o doctorado según lo estipulado por la Ley Universitaria de 2014. Esta situación genera una presión adicional para el personal docente de posgrado, quienes deben cumplir con los plazos establecidos mientras motivan a los estudiantes en un entorno que enfrenta dificultades legales y académicas.

En vista de los desafíos críticos en el ámbito universitario peruano respecto al cumplimiento de requisitos académicos por parte de docentes, es imperativo implementar un control de pronóstico efectivo. Se propone establecer un riguroso monitoreo del avance de los docentes hacia la obtención de maestría o doctorado mediante sistemas de alerta y revisiones internas regulares, asegurando el cumplimiento de los plazos estipulados por la Ley Universitaria. Simultáneamente, se busca impulsar la motivación del personal docente a través de programas de apoyo, incentivos y mentorías, mientras se establecen consecuencias claras para la no conformidad con la legislación. La evaluación continua de la calidad educativa, la comunicación transparente y la adaptación constante de políticas y procedimientos son esenciales para garantizar un entorno académico robusto y en cumplimiento con las normativas.

El control de pronóstico también incluye medidas destinadas a evaluar el impacto de la situación en la calidad de la enseñanza mediante retroalimentación estudiantil y auditorías académicas periódicas. La comunicación transparente con docentes y estudiantes, junto con revisiones regulares de políticas, permitirá abordar desafíos emergentes y garantizar la adaptabilidad de las estrategias implementadas. Este enfoque integral tiene como objetivo no solo cumplir con los requisitos académicos, sino también fomentar una cultura educativa que promueva la excelencia y la motivación en el entorno universitario peruano.

En esta situación, la finalidad de esta investigación fue estudiar las percepciones de los estudiantes de posgrado sobre la relación entre el liderazgo docente y la motivación de logro en la Universidad Pública de Lima en el año 2020.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿De qué manera el liderazgo docente se relaciona con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020?

1.3.2 Problemas específicos

¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020?

¿De qué manera el liderazgo transaccional se relaciona con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020?

1.4. Antecedentes

1.4.1 Antecedentes Nacionales

Villega et al., (2021), el propósito de este estudio fue determinar la relación entre el rendimiento académico y los estilos de liderazgo de los docentes en los alumnos de la Facultad de Administración Hotelera y Turística de la Universidad Nacional Fronteriza, Perú. El estudio investigativo empleó un diseño analítico, bidireccional, no experimental, transversal y relacional. Se utilizaron métodos observacionales y encuestas para recolectar información utilizando los siguientes medios: fichas de observación y cuestionarios. La muestra poblacional se hallaba conformada por 14 alumnos. Los hallazgos encontrados demuestran que los docentes adoptan el liderazgo democrático, el rendimiento académico promedio de los estudiantes es de 13,26, que es aceptable, y el coeficiente Rho es de -0,44, lo que indica que los valores medios de las variables se correlacionan negativamente.

El estudio de Draghi (2019) buscó identificar diferencias en el nivel de motivación de logro entre estudiantes que cursaban la especialidad de maestría docente en una universidad privada en Lima, utilizando liderazgo transformacional o transaccional en el aprendizaje. 2019. Métodos de investigación: investigación básica, nivel asociativo, métodos cuantitativos y diseño transversal no experimental, la muestra poblacional se hallaba conformada por 99 alumnos en 4 clases magistrales de docentes universitarios. Conclusión: Se encontró una diferencia significativa de la estadística entre el nivel de logro de motivación de logro del grupo de estudiantes liderado por los Docentes de Liderazgo Transformacional y el nivel de logro de este grupo de estudiantes liderado por el Docente de Liderazgo Transaccional ($p=0.0001023$). El liderazgo transformacional se asocia con una mayor motivación de logro. Además, los líderes docentes transformacionales obtuvieron una puntuación excepcionalmente más alta en cada dimensión de la motivación de logro.

Huancollo (2019), tratado investigativo que tiene como propuesta determinar el nivel de relación entre el rendimiento académico y la motivación de logro en alumnos del I.S. Santiago Ramona y Cajal, de Mayes, de Cailloma - Arequipa, 2019. El presente estudio utiliza el camino cuantitativo, un estudio aplicado con un enfoque descriptivo y un diseño relacional. La unidad de investigación consta de 50 estudiantes. Se usó una herramienta llamada Prueba de Logro Motivacional - MLA para el Ensayo de Motivación de Logro y se usó una transcripción compuesta para determinar el nivel de logro académico. Se concluyó que existe una correlación positiva significativa de 0,766 entre la motivación de logro y el rendimiento académico, es decir, si aumenta la motivación de logro, aumenta el rendimiento académico.

Romero (2018), el tratado investigativo tuvo como finalidad conocer el nivel de relación entre la motivación y el rendimiento académico de los alumnos de escuelas de educación física. El método empleado fue el nivel descriptivo correlacionado, se utilizó una

muestra de tipo estratificada constituida por 106 estudiantes cuya condición fueron tener 05 años académicos. Se encontró que el 35,85% del 100% de encuestados tenían alta motivación por el logro del aprendizaje, el 28,30% tenían mediana motivación por el logro del aprendizaje y el 35,85% - baja motivación por el logro del aprendizaje. Sólo el 4,72 por ciento de la muestras tienen rendimiento académico alto, 53.77 por ciento de las muestras tienen rendimiento académico medio y 41.51 por ciento de las muestras tienen rendimiento académico bajo. Dados los conocimientos adquiridos en este estudio, se puede concluir que existe una relación no significativa entre las variables motivacionales del rendimiento académico y el rendimiento académico de los alumnos de escuelas de educación física.

Un estudio de Rosales (2018) intentó establecer la correlación entre las variable compromiso laboral (participación) y la variable desempeño profesional en profesores de docencia universitaria del Campus Brenny de la Universidad Privada del Norte. Método: Estudio transversal a nivel de correlación descriptiva utilizando métodos cuantitativos de diseño no experimental; 106 docentes; los dos instrumentos empleados: el Cuestionario de Compromiso UWES (Utrecht Work Engagement Survey) y el cuestionario Versión Adaptada para evaluar el desempeño profesional docente variable del MINEDU (Marco de Desempeño Docente de Excelencia). Los hallazgos de la investigación demuestran que existe evidencia estadística de una relación altamente significativa ($0.000 \leq 0.05$) entre el profesorado y el desempeño profesional del profesorado en educación general en la Northern Private University Brenny Campus en 2018.

1.4.2 Antecedentes Internacionales

Pérez et al., (2022) en su artículo de estudio intitulado "Estilos de Liderazgo Docente: Un Análisis del Desempeño Académico en Instituciones Educativas Colombianas". La

propuesta del estudio fue estudiar la influencia de los estilos de liderazgo en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución La Merced de la ciudad de Mosquera. Para la recolección de los datos se emplearon las entrevistas semiestructuradas. La muestra poblacional de la investigación fueron conformadas por 44 estudiantes de octavo y undécimo grado, docentes y administrativos en diversas áreas académicas. Luego de un análisis cualitativo descriptivo, se puede determinar que el docente se convierte en el personaje principal en la vida de muchos estudiantes quienes lo ven como un baluarte o fractal en su vida salvaje, lo cual tiene una importancia pedagógica decisiva en la enseñanza del aprendizaje y la transformación del conocimiento en el aula.

Llanes et al., (2021) en su estudio buscó "predecir el perfil motivacional y las variables sociodemográficas para una experiencia universitaria académicamente motivada". Un total de 13.939 estudiantes utilizaron un cuestionario de 33 preguntas enviado en línea a 24 instituciones educativas, 17 instituciones europeas y 7 de instituciones latinoamericanas. Estos hallazgos son específicos de la población, principalmente mujeres de 25 años, el análisis de correlación bivariada identificó tipos de motivación relacionados con el género, el resultado de la motivación intrínseca es $F = 12.43$; $p < 0,001$ correspondiente a F externa = 57,97; $p < 0,001$, la motivación intrínseca refleja cómo enriquece el contexto y la disposición a aprender, más que la motivación extrínseca, que depende del estatus social. Se empleó el SPSS (V-22).

Crespo y Weise (2021) en su estudio sobre "Análisis del Liderazgo y Gestión Docente en el desarrollo de Aprendizaje en el Aula". La investigación es de tipo relacionado con un diseño de campo no experimental y documental. Participaron un total de 25 profesores y 400 alumnos. El cuestionario fue el instrumento empleado para la recolección de datos que estuvo integrado por 60 preguntas en escala tipo Likert. Las valoraciones

halladas manifiestan una relación positiva directa, lo que significa que existe una relación directa entre el liderazgo docente y el liderazgo instruccional.

Roque et al., (2021), el propósito de este artículo es determinar la relación entre los estilos de aprendizaje y la motivación de logro en estudiantes de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Chimborazo (UNACH), matriculados durante el periodo de pandemia de Covid-19. Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y correlacional de corte transversal, en la que participaron 1326 estudiantes, 1300 de la UNACH, Ecuador y 26 de carreras de Educación de la Universidad de Granada, España. Los datos se recopilaban a partir de la aplicación del cuestionario de estilos de aprendizaje del modelo de Kolb y Escala atribucional de motivación de logro (EAML). Los valores P de significación bilateral desde 0,761 hasta 0,962 mostraron que no existía correlación entre los estilos de aprendizaje y los factores de las metas de logro investigados. El estilo de aprendizaje resultó dependiente de la carrera y el semestre, el divergente predominó entre los participantes en cinco de las siete carreras involucradas. No existió relación estadística entre los estilos de aprendizaje y los factores de las metas de logro investigados.

En la investigación de Velásquez y Hernández (2020) pretendieron “vincular el efecto del liderazgo docente en la motivación de los estudiantes universitarios”. Reúne a una cohorte de 174 estudiantes matriculados entre agosto de 2017 y enero de 2018. Se utilizó un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos, la escala empleada fue la de Likert. La investigación estableció como la más influyente al tipo de liderazgo democrática, en el proceso de incrementar la moral de los seguidores y, por lo tanto, reconocer el valor humano.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1 Justificación Práctica

Este estudio contribuye a la comprensión del liderazgo docente y la motivación de logro de los alumnos de posgrado en docencia universitaria de la Universidad de Lima, y sus resultados permiten tomar acciones correctivas en favor de mejorar el desempeño profesional de los docentes y fortalecer la motivación al logro de los alumnos de la Universidad de Lima.

1.5.2 Justificación teórica

Los resultados del estudio contribuyen a aportar nuevos conocimientos que ayudarán a enriquecer el conocimiento general de las unidades de investigación involucradas en este estudio, como son los docentes y alumnos de pregrado de la Universidad Estatal de Lima.

1.5.3 Justificación metodológica

Este estudio permitió determinar las relaciones entre las variables estudiadas, comparar los datos obtenidos con el contexto del estudio y sentar las bases de las variables estudiadas que serán analizadas en futuros estudios.

1.6. Limitaciones de la investigación

Faltan trabajos de maestría sobre liderazgo docente, teoría que hubiera enriquecido nuestra investigación.

Las respuestas a los cuestionarios realizados con aparatos de medición a través de Internet carecen de seguridad y fiabilidad.

Algunos docentes carecen de accesibilidad porque no están interesados en apoyar la recopilación de información.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo docente y la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación del liderazgo transformacional con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

Establecer la relación del liderazgo transaccional con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

1.8 Hipótesis

1.8.1 Hipótesis general

El liderazgo docente se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

1.8.2 Hipótesis específicos

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Liderazgo Docente

2.1.1 *Concepto de liderazgo*

El liderazgo no se trata solo de administrar y supervisar el trabajo de un grupo de personas (Qian et al., 2018), sino de administrar personas de manera que afecte positivamente el cumplimiento de tareas, las relaciones interpersonales y la motivación personal. Es un proceso que promueve la motivación y el empoderamiento.

Para Chiavenato, “El liderazgo se define como tener el poder de mejorar las habilidades y capacidades de los subordinados, y la capacidad de mejorar a las personas de una comunidad a través de la dirección y dirección de un líder.” El liderazgo se caracteriza por cuatro elementos: influencia, contexto, proceso de comunicación y metas alcanzables. (Nota, 2019). Conceptualmente, el liderazgo es la capacidad de persuadir gente, en la tarea de alcanzar metas sin miedo a los subordinados” (Sousa y Rocha, 2019)

Si agregamos la palabra educación a este liderazgo, entonces podemos complementar la definición con el hecho de que "el liderazgo educativo es una persona que inciden en otros para que realicen tareas, acciones con el objetivo que incremente los aspectos valorativos del proceso de aprendizaje de los alumnos". (Robinsons et al., 2019)

2.1.2 *Importancia del liderazgo*

De acuerdo a Rendón (2018):

El liderazgo es parte del importante papel de construir y liderar grupos diversos; cómo un gerente desarrolla un comportamiento de liderazgo; unirse al grupo y avanzar hasta alcanzar los objetivos planteados. El docente es parte del liderazgo preparado, por lo que trabaja no para ser reconocido, sino para fomentar la formación

de los alumnos; la eficiencia de la formación docente resulta de la imagen de líder que sea capaz de crear de acuerdo con la situación real de su equipo; cuando el maestro principal no entiende a los suyos. El buen progreso de su grupo, es decir, la clase, se ve obstaculizado cuando existen relaciones afectivas entre los alumnos; la importancia de estar frente a los estudiantes es que el docente les permita tomar decisiones al mismo tiempo y nadie esconda sus destrezas o habilidades; Por tanto, el liderazgo es un conjunto de acciones que se desarrolla diariamente en el transcurso de la vida con el fin de alcanzar con éxito los ambiciosos resultados deseados, en este caso la disciplina del aula. (p. 12)

En otras palabras, el significado de liderazgo, los verdaderos líderes son aquellos que influyen en los demás, porque sus opiniones son precisas y son consideradas por los demás; esta es la cualidad básica de un líder, siempre toma ciertas medidas preventivas y ofrece posibles soluciones a ciertos problemas que enfrentan los equipos.

2.1.3 Concepto de liderazgo docente

De acuerdo a Medina (2020), el liderazgo docente se establece como un factor transformador para que los docentes fortalezcan la comunicación general además de la tarea de construir el conocimiento en el aula. En el mismo sentido, Carpio et al., (2020) garantizar que el liderazgo docente se equilibre con la responsabilidad de facilitar el cambio debido a la interacción de los estudiantes. Esto significa que el docente líder, que actúa como facilitador o asesor, debe poder comunicarse libremente y estar adecuadamente preparado para liderar a los estudiantes y a las instituciones educativas.

En este sentido, Fernández (2021) define que el liderazgo del docente se reconoce siempre que la base de la motivación del alumno pasa de la motivación cotidiana a la rendición de cuentas. Por otro lado, Ilma y Suyatno (2020) se centra en cómo el liderazgo

docente puede influir en las necesidades motivacionales de los alumnos y, por lo tanto, en el efecto en el proceso de aprendizaje.

2.1.4 Dimensiones del liderazgo docente.

Dimensión 1: Liderazgo Transformacional.

Este tipo de liderazgo se desarrolla a través de un líder que alinea los intereses de los trabajadores en función de los objetivos de la empresa, este liderazgo se respalda en cuatro aspectos que son el carisma que es una influencia idealizada que logra un apego de los trabajadores al líder, otro aspecto es la motivación inspiradora, donde el líder trasmite la visión de la empresa, otro aspecto es la consideración individual donde el líder es el modelo a seguir, también está la estimulación intelectual donde se impulsa al desarrollo del pensamiento creativo y crítico, de igual forma este liderazgo se caracteriza por tener habilidades cognitivas y valores que dan la confianza a los trabajadores para creer en ellos, donde el líder se preocupa por sus necesidades, mostrando la flexibilidad necesaria y abierta a nuevas experiencias (Tirado y Heredia, 2022).

Asimismo, los líderes transformacionales son inspiradores porque provocan un cambio en la percepción del trabajador, lo que influye positivamente en el logro de sus objetivos dentro de la organización (Rojas et al., 2020).

De igual manera, el liderazgo transformacional se refiere a un conjunto de comportamientos en los que un líder utiliza la autorrealización para cambiar las necesidades de sus seguidores e inspirar sus expectativas de nivel superior. La premisa del cambio es que el liderazgo transformacional fomenta el desarrollo de los empleados y aumenta los niveles de motivación y la moral de los seguidores (Díaz et al., 2019).

De acuerdo a Lupano y Castro (2006), se pueden enumerar cuatro indicadores de LTF, que son:

Influencia idealizada (IF): Los líderes se comportan de forma tal que los seguidores los perciben como guías a seguir, lo que crea un deseo de imitarlos. Son admirados, respetados y confiables. Demuestran un alto nivel de conducta moral y ética.

Motivación inspiracional (IM): los líderes estimulan e infunden a sus subalternos, promueven el trabajo en equipo y crean esperanza para el futuro.

Estimulación Intelectual (IS): Los líderes infunden a sus subalternos a crear pensamientos reformadoras e innovadoras generando nuevos problemas y nuevas formulaciones de viejos problemas. No se criticarán errores individuales o pensamientos que se diferencian de las ideas del líder.

Consideración Individualizada: los líderes brindan una singular atención a los requerimientos de desarrollo individual de cada subalterno; se reconocen diferencias específicas; el seguimiento es individualizado pero no se considera controlador, y los líderes juegan un papel protagónico.

Dimensión 2: Liderazgo transaccional.

En este tipo de liderazgo, se desarrolla una interrelación entre el líder y sus trabajadores, dentro de las teorías de la organización la transacción se enfoca en el costo beneficio que se da entre el empleador y sus trabajadores. Este estilo desarrolla habilidades gerenciales para motivar al trabajador, satisfaciendo sus necesidades laborales y personal a cambio de una incremento en la productividad, generando mayor rentabilidad institucional (Pérez y Soria, 2021).

Según este estilo, el líder enfrenta rápidamente problemas con el funcionamiento de los procesos organizacionales y busca mantener a los colaboradores productivos en términos de eficiencia de los recursos humanos otorgando recompensas o imponiendo sanciones. En

esta línea de pensamiento, el sistema social de trabajo funciona mejor con una orden clara proveniente de la imaginación del líder transaccional (Urdueta y Romero, 2019).

De igual manera, este liderazgo significa una asociación de intercambio entre los líderes y sus seguidores como los docentes y estudiantes, donde a través de estímulos de intercambio de recompensas por una mejor respuesta de trabajo y desempeño. También tenemos que precisar que el liderazgo transaccional tiene como base al intercambio (Candiotti y Guzmán, 2019).

Según el libro de Grueso (2017) los componentes que conforman este estilo son:

Recompensa Contingente: Implica el intercambio de gratificaciones preestablecidos. Puede interpretarse como un pacto con sus subalternos sobre los objetivos deseados y lo que recibirán a cambio. Los líderes deben establecer el alcance, las expectativas, brindar apoyo a los procesos, fomentar comportamientos esforzados y reconocer que se están logrando los resultados.

Dirección por Excepción: Implica enmendar los yerros de los seguidores para lograr las metas. Esto significa utilizar medidas correctivas y sanciones cuando no se muestra el comportamiento deseado. Esta presión de correcciones y sanciones se denomina "gestión por excepción" y puede ser positiva o negativa.

La gestión por excepción, es excepcionalmente aplicable a las operaciones pasivas en las que la acción se realiza por incumplimiento de contratos, reglamentos o desviaciones de conducta. Además de los resultados, también se presta atención a los errores.

Liderazgo Pasivo-Evitador: Se trata de evitar distracciones y dejar que las cosas se desarrollen dentro de su curso normal solo cuando nos enfrentamos a grandes desafíos. Esta forma de liderazgo de igual forma se llama *laissez-faire*, que significa "dejar ir" en francés,

porque implica una falta de guía y dirección. Este tipo de líder se retira del grupo, evita involucrarlos o liderarlos y solo brinda información o recursos cuando es necesario.

2.1.5 *Las características del líder docente*

Para los investigadores (Canedo et al., 2017), señalaron las siguientes características que todo buen líder docente debe poseer:

Motivación para motivar al docente-líder. Una de las características necesarias para identificar a un maestro-líder transformador es la motivación que trata de ejercer en sus alumnos, creando una necesidad del ego superior para mejorar la calidad de sus logros educativos. Mencionaron que un líder docente transformador motiva a los estudiantes haciéndoles darse cuenta del valor de los resultados que pueden lograr para la institución. Esto se logrará considerando un liderazgo docente que se enfoque en desarrollar habilidades personales y profesionales para lograr mejores niveles de calidad.

Estimulación intelectual de los estudiantes por parte de los líderes educativos. Desde un punto de vista pedagógico, la estimulación intelectual inherente al liderazgo es una habilidad mucho más compleja. Las cuestiones educativas como parte de la formación docente. Desde la dimensión cognitiva, afirman que el docente estimula el intelecto y guía a sus alumnos por las vías centrales del procesamiento de la información, que con el tiempo incluirán cierta profundidad y conocimiento sistemático y persistente de los estilos de aprendizaje perceptual y de información adicional.

Acompañamiento a docentes líderes para el desarrollo de competencias personales. En este apartado se estudia el grado de estrecha relación entre los líderes y los estudiantes, así como el nivel de coordinación y el proceso evolutivo de sus habilidades, y el mantenimiento de la "confianza" como forma de apoyo. Destacan que el interés real que el líder educativo transmite al alumno está relacionado con su preocupación por qué nivel de desarrollo alcanza el alumno en el contexto personal y educativo. Esta preocupación se

ve así confirmada por el hecho de que el gerente y sus alumnos han logrado establecer confianza en los sistemas de interrelaciones inherentes a la vida organizacional cotidiana.

La influencia ética del líder docente en los estudiantes: La actitud individual, característica del liderazgo, cambia el carisma como un componente importante, al mismo tiempo que lo distingue de conceptos anteriores relacionados con características tales como la religión, la mística o la influencia política

La tolerancia psicológica de los líderes educativos. Es importante considerar cómo las relaciones humanas unen a todos los miembros de la propia institución más allá de su funcionamiento interno. En las organizaciones educativas, esto crea una cierta confusión interpersonal que los líderes deben enfrentar con equidad y equilibrio. Vale la pena repetir que es la energía positiva de un líder en relación con los problemas lo que es muy importante, la forma en que trata los problemas. En este sentido, para la tolerancia psicológica, usar la destreza como herramienta en situaciones donde pueden surgir problemas es una habilidad de liderazgo.

2.1.6 El Liderazgo docente en el ámbito educativo.

Actualmente, la educación superior ejerce una función vital en el desarrollo y crecimiento de la economía de una nación, y es la responsable de producir profesionales competitivos para enfrentar los requerimientos poblacionales en su conjunto, recordemos que “las universidades públicas” es el lugar donde se forman la mayor parte de los investigadores y el desarrollo tecnológico en cada país. Rodríguez y Cárdenas (2018) afirman que “los desafíos del desarrollo a nivel nacional han llamado la atención sobre el sistema educativo como parte de la solución a las crisis económicas sociales y políticas existentes” (p. 45).

Así, uno de los participantes esenciales, el docente, que constituye el eje rector de este ideal educativo, quien, además del conocimiento de su materia específica, debe

desempeñar un verdadero papel de liderazgo, que conduce a la ordenación y sistematización de aprendiendo. El docente debe ser un sujeto independiente y ser consciente de su papel social como conductor de procesos no sólo de creación de conocimiento, sino también de comunicación e interacción pedagógica, proceso de obtención de asesoramiento ético pedagógico y como objeto de movilización de conceptos epistemológicos. La identidad cultural está particularmente relacionada con las imágenes de las personas y tipos sociales específicos.

2.2. Motivación de logro

2.2.1. El concepto de motivación de logro.

La motivación de logro está vinculada con la capacidad de realizar las cosas de manera efectiva, ya que las personas con niveles más altos de motivación resuelven problemas más rápido y son más organizadas, persistentes y enfocadas en propuestas a corto, mediano y largo plazo. (Núñez y González, 2020)

Por otro lado, para Murcia et al. (2018) manifiestan a la motivación de logro como como el camino a buscar el éxito en las labores de evaluación del desempeño; encontró una personalidad estable a una edad temprana. Este es el resultado de dos intereses en conflicto: por un lado, la importancia del éxito y por otro lado, la importancia de evitar el fracaso (Navas y Castejón, 2019).

Con base en la definición clásica de motivación, la motivación de logro puede considerarse como un conglomerado de procesos que incluyen la activación, dirección y persistencia del comportamiento. (Aberán, 2020)

2.2.2 Dimensiones de la Motivación del logro

Manassero y Vázquez (1998) en su escala de motivación de logro atribuible (EAML) (1998) cuyo enfoque original constaba de 5 dimensiones que luego fueron reformuladas en

las siguientes dimensiones: (a) Interés y Esfuerzo (IE) (b) Interacción con el Docente (ID) (c) Tarea y Competencia (TC)

Dado que el propósito de este indicador de objetivos es comprender la relevancia de los estilos de liderazgo docente en el salón de clases, utilizamos tres variables relevantes que se describen a continuación:

Dimensión 1: Interés y Esfuerzo

Se basa en desarrollar proyectos de clase basados en las motivaciones e intereses de los estudiantes. Estos proyectos muchas veces persiguen un aprendizaje significativo, es decir, utilizan la motivación extrínseca, mostrando a los estudiantes los beneficios que traerá a sus vidas y cómo se relaciona con su contexto real; a través del trabajo grupal, también se puede lograr este enfoque de integración y socialización, donde todos puedan compartir y demostrar sus habilidades, conocimientos y capacidades. Por lo tanto, los docentes deben reconocer cuáles son los gustos de sus alumnos, cuáles son sus potencialidades, qué les interesa aprender, cuáles son sus orígenes; y en base a esta información, diseñar programas que todos puedan integrar para lograr un objetivo común (Nova, 2018).

Cabe señalar que es importante mantener a los alumnos físicamente y cognitivamente y que “el vínculo entre interés y desempeño es tan duro como el vínculo entre habilidad y desempeño” (Escobar, 2018). Sin embargo, debe entenderse que los alumnos mostrarán más interés cuando se encuentren con un tema sobre el que quieran saber algo.

Las personas también comprenden cómo se puede lograr relevancia educativa diseñando una experiencia académica que satisfaga las necesidades individuales de cada estudiante. Parte de esas necesidades son intereses. Hasta la fecha, los psicólogos educativos han explorado los intereses comunes de estudiantes de diferentes edades. Él cree que un enfoque más eficaz es examinar los intereses de cada alumno y centrarse en ellos en el aula (Cirino, 2020).

Dimensión 2: Interacción con el docente

Evidencia el valor entendido por los estudiantes de la competencia del docente para iniciar y crear un entorno con experiencias de aprendizaje significativas. Se dice que "el valor del proceso de aprendizaje es que permite a los estudiantes desarrollar las habilidades para comprender y transformar lo que sucede en su entorno" (Escobar, 2018). Es con este entendimiento que se evalúa la influencia del maestro en la motivación y los logros de los alumnos.

La asociación entre los profesores y estudiantes, tiene aspectos que la diferencian de otras asociaciones a nivel interpersonal, esta relación no se establece por simpatía, afinidad o intereses en común, se fundamenta en una imposición, siendo una relación bidireccional, que se establece entre individuos de diferentes edades y grado de madurez intelectual (Barrios et al., 2021).

La interacción maestro-estudiante-grupo es una descripción de comportamientos, actividades y formas de relación diseñadas para estimular el aprendizaje y el desarrollo de habilidades y destrezas creativas, sociales e intelectuales que ocurren todos los días en el aula. A través de esta interacción se construye un vínculo humano emocional en el que se ponen en juego no sólo los sentimientos, motivaciones y expectativas del alumno sino también los del docente (Flores, 2019).

Dimensión 3: Tarea y capacidad

La capacidad se desarrolla a través de competencias pero a su vez se observa a través del desempeño; todos estos procesos están inmersos en un marco de operaciones mentales deductivas y se sustentan en el proceso deductivo de aprendizaje, al igual que las operaciones mentales inductivas se sustentan en el proceso inductivo de aprendizaje (Llanos, 2020).

Asimismo, la adquisición gradual de competencias por parte de los estudiantes crea mejores condiciones para que avancen en la trayectoria de desarrollo escolar y continúen

aprendiendo a lo largo de los años de educación obligatoria. Por ejemplo, la capacidad de seleccionar, procesar y analizar información críticamente; la posibilidad de organizar el propio proceso de aprendizaje y de reflexionar, de aprender de los errores y reveses; la capacidad de expresar conceptos, ideas, sentimientos, hechos y opiniones de forma clara y eficaz; La capacidad de adoptar una postura personal sobre un tema o situación determinada sin duda aumenta la probabilidad de que los niños y jóvenes se desempeñen en la escuela, se conecten con el conocimiento y con los demás, reconozcan lo que han aprendido y se den cuenta de lo que quieren y necesitan, saber seguir aprendiendo. (Ministerio de Educación de Argentina, 2023).

Asimismo el Ministerio de Educación (Minedu) refieren a las capacidades como recursos capaces de actuar. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar situaciones específicas. Estas capacidades implican operaciones secundarias involucradas en las capacidades, que son operaciones relativamente complejas (Ministerio de Educación, 2023).

2.2.3 Importancia de la motivación del logro.

Algunos investigadores que estudian la motivación para el logro la consideran importante porque se considera una tendencia aprendida que también motiva y guía el comportamiento de un individuo hacia metas precisas. Uno de ellos es Romero (2018), quien afirma que “como parte de la fase de formación del carácter, muchas metas planteadas en la vida son alcanzables, como: paciencia, identificación de metas alcanzables, orientación a metas, actitudes, acciones y motivación positivas” (p. 26).

Según McClelland, las personas se sienten motivadas para satisfacer una necesidad hasta que pueden lograrla, y cuando lo logran, su motivación disminuye. Los productos de tres impulsos motivacionales principales del entorno se mencionan a continuación: "motivos

de logro (como la necesidad del sujeto de buscar el éxito en los desafíos, el impulso de demostrar competencia y excelencia), motivos de poder (la necesidad de tales motivos de buscar prestigio y estatus humano) y motivación de pertenencia (la necesidad de mantener relaciones satisfactorias y amistosas sintiéndose parte de un grupo y siendo útil a los demás) (Soto, 2019).

2.2.4. Motivación de logro relacionada con el aprendizaje

De acuerdo a Covington 2000 (citado en Navarro, 2020), existen tres tipos de alumnos: los que se enfocan en la excelencia, los que evitan el fracaso y los que abrazan el fracaso.

a) Los que están orientados al dominio. Las personas que tienen éxito académico se sienten empoderadas y demuestran una gran motivación por el logro y confianza en sí mismas.

(b) uno que acepta el fracaso. Las personas pesimistas muestran baja autoestima y muestran exteriormente la impresión de depresión aprendida, es decir, saben que es extremadamente difícil o imposible controlar el entorno, por lo que se niegan a intentarlo.

(c) Uno que evita el fracaso. Personas que carecen de un fuerte sentido de competencia y autoestima y que no trabajan duro para lograrlo; Para lidiar con el posible fracaso, utilizan estrategias como la asistencia mínima a clase, la procrastinación y las trampas en los exámenes.

La motivación de logro es claramente mejor que el aprendizaje y la retención: dos componentes importantes para que los estudiantes alcancen calificaciones satisfactorias.

Durante el aprendizaje, una mayor atención aumenta la motivación. Esto se observó en los estudiantes universitarios con buenas calificaciones que se distraían menos que los estudiantes universitarios con malas calificaciones. De lo contrario, los estudiantes con alta

motivación de logro experimentaron y consideraron temas pasados por alto con más frecuencia que los estudiantes con baja motivación de logro.

El éxito en la educación universitaria depende de la toma de decisiones profesionales adecuadas en relación de las habilidades e intereses de los alumnos universitarios y está afectada por la motivación de logro.

2.3 Definición de términos básicos.

Docencia universitaria.- Se refiere al acto de enseñar, por lo que un docente es un profesional involucrado en la enseñanza a los estudiantes. Así, el término docencia universitaria denotará actividades de aprendizaje en un entorno universitario (Formación Integral y Desarrollo Empresarial, 2023).

Desempeño docente.- El desempeño docente representa la experticia y dominio de los conocimientos y competencias que los docentes aplican para abordar situaciones hipotéticas de la práctica educativa a la luz de situaciones reales y situacionales (Villareal, 2019).

Disciplina.- es un hábito que cada persona desarrolla en base a su propio compromiso y autocontrol, más el comportamiento y personalidad de cada uno, porque como individuos planificamos, definimos nuestros propósitos y metas, y así mismo ideamos pasos para lograr estas metas (Broward International University, 2022).

Motivación.- Lo que activa y controla nuestro comportamiento es una necesidad o un deseo que subyace a todas las disposiciones existenciales que influyen en cómo un individuo se comporta, piensa y siente mientras aprende. La motivación ha sido ampliamente estudiada en diferentes entornos educativos y en diversas poblaciones estudiantiles, desde la mayoría de los escenarios presenciales hasta la educación a distancia (Beltrán et al., 2020).

Motivación de logro.- La motivación de logro se refiere a conductas relacionadas con la tendencia a esforzarse por alcanzar un cierto nivel de éxito superior. La motivación por el logro es una forma de motivación intrínseca, la recompensa es el logro en sí (Nieves, 2021).

Interpersonal.- Es un conjunto de habilidades que los individuos ponen en práctica en las conexiones que establecen con otras personas (Content, 2019).

Liderazgo.- Es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas (ADEN Business Magazine, 2021).

Liderazgo transformacional.- Buscan cambiar o modificar los valores, creencias y actitudes fundamentales de los subordinados para que estén dispuestos a ir más allá del mínimo requerido por las limitaciones de la entidad (Díaz et al., 2019).

Liderazgo transaccional.- Es un estilo de liderazgo que se centra en el orden, la estructura y la planificación encaminados al logro de objetivos (Martins, 2022).

Liderazgo docente.- Básicamente se refiere a la gestión docente para posibilitar el desarrollo del proceso de enseñanza, la participación en el desarrollo de la escuela y el crecimiento de la escuela como organización de aprendizaje (Nieves, 2021).

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

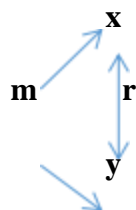
El tipo de investigación es básica o pura.

Según Hernández y Mendoza (2018), “El estudio de tipo básica, es la base del conocimiento y la generación de teoría” (p. 112). Es descriptivo porque mide, evalúa y recopila información sobre elementos del problema en estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Es necesario recopilar toda la información obtenida para poder obtener resultados.

Investigación de nivel relacional, porque su finalidad es determinar la correlación entre dos variables de análisis. Las investigaciones de correlación tienen cierto valor explicativo porque puede aprender sobre las conductas de otras variables correlacionadas. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 125)

Esta investigación presenta un diseño transversal no experimental. El estudio se desarrolló sin el manejo deliberado de las variables, donde se observó el fenómeno únicamente en su medio natural para su posterior análisis. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 145)

A continuación se describen las siguientes opciones de diseño:



m = Muestra de estudio

x = Observación de la variable 1

y = Observación de la variable 2

r = Relación entre las variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Una población es un grupo de sujetos de la misma clase, sujetos a restricciones de investigación. De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), “Una población se establece como un conglomerado del fenómeno objeto de estudio, en el que se estudian los segmentos de la población que poseen las mismas propiedades que los datos obtenidos en la investigación” (p. 378).

La población del presente estudio estuvo compuesta por 90 alumnos de tres aulas.

Tabla 1

Población finita del estudio.

Aula	Nro. Participantes
DCU - 1	30
DCU – 2	30
DCU – 3	30
Total	90

Nota: Elaboración propia (Base plan estratégico 2015)

3.2.2 Muestra

De acuerdo a Condori (2020), “Una muestra es una sección representativa de la población que tiene propiedades similares a la población general.” (p. 15). La muestra es no probabilística, tipo censal representada por 90 estudiantes (entre hombres y mujeres) se utilizará toda la población porque la población no es numéricamente representativa

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: Liderazgo docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Liderazgo docente	Maldonado (2011) indica que el liderazgo docente es la capacidad de un profesional de la enseñanza o de un profesor, para contribuir un objetivo establecido en el comportamiento de una o más estudiantes o bien de otros agentes educativos (p.85).	Cuestionario con escala de Likert, conformado por un conjunto de 21 ítems, clasificados en 02 dimensiones: Liderazgo Transformacional y Liderazgo transaccional.	Liderazgo transformacional.	• Influencia Idealizada	1 – 3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto 78 – 105 Regular 50 – 77 Bajo 21 – 49
				• Motivación Inspiracional	4 - 6		
				• Estimulación Intelectual	7 – 9		
				• Consideración Individualizada	10- 12		
				• Recompensa Contingente	13 – 15		
• Dirección por Excepción	16 – 18						
• Liderazgo Pasivo/Evitador	19 - 21						

Nota: Draghi (2019)

Tabla 3

Matriz de operacionalización de la variable: Motivación de logro

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Motivación de logro	Según lo estudiado por Suárez y Fernández (2004) manifiestan que la motivación de logro, es la que se formula que la dirección de logro es el resultado del conflicto emocional producido en la persona entre la búsqueda del éxito y el evitar el fracaso.	Cuestionario con escala de Likert, conformado por un conjunto de 12 ítems, clasificados en 3 dimensiones: Interés y esfuerzo, Interacción con el docente y tarea y capacidad.	Interés y Esfuerzo	Interés Esfuerzo Motivación Influencia	1 – 4		Alto 45 – 60
			Interacción con el Docente	Capacidad. Comprensión.	5 - 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular 29 - 44
			Tarea y Capacidad	Percepción de capacidad Percepción de resultado. (tarea)	9 - 12		Bajo 12 – 28

Nota: Draghi (2019)

3.4 Instrumentos

El cuestionario es el instrumento utilizado, la cual estuvo compuesta por un conjunto de ítems que recogían la opinión de cada unidad de investigación sobre las variables de estudio. Como lo señala Arias (2020), “los métodos de investigación intentan obtener información sobre las variables involucradas en el estudio de manera sistemática y ordenada” (p. 14).

Instrumento para medir el Liderazgo Docente

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario de Liderazgo docente

Adaptado: Barzola, M.

Año: 2020

Lugar: Escuela de posgrado de maestría en docencia universitaria en una Universidad Pública de Lima.

Administración: Individual

Suministración: vía virtual

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente

Cuestionario con escala de Likert, conformado por un conjunto de 21 ítems, clasificados en 02 dimensiones: Liderazgo Transformacional y Liderazgo transaccional. La escala de valores respectivos para este instrumento es como sigue:

Nunca (1)

De vez en cuando (2)

A veces (3)

Frecuentemente (4)

Siempre (5)

Instrumento para medir la Motivación de logro

Nombre: Cuestionario de Motivación de logro

Adaptado: Barzola, M.

Año: 2020

Lugar: Escuela de posgrado de maestría en docencia universitaria en una Universidad Pública de Lima.

Administración: Individual

Suministración: vía virtual

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente

Cuestionario con escala de Likert, conformado por un conjunto de 12 ítems, clasificados en 3 dimensiones: Interés y esfuerzo, Interacción con el docente y tarea y capacidad. La escala de valores respectivos para este instrumento es como sigue:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Validación de instrumentos

Los ítems del instrumento de recogida de datos se validó con dos cuestionarios, uno para cada variable analizada, que se realizaron mediante la revisión de las valoraciones de tres expertos.

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), afirman que “la validez hace referencia al nivel en que un instrumento valora las variables que intenta medir” (p. 113).

Confiabilidad del instrumento

Para el proceso de confiabilidad de los instrumentos se empleó el estadístico alfa de Cronbach, y los resultados para la variable liderazgo docente fueron de 0.857 y para la motivación de logro 0.867, ambas altamente confiables.

3.5 Procedimientos

En primer instancia, se solicitaron verbalmente permiso a los docentes de los tres aulas participantes, cuya frecuencia de estudios vía virtual, es dos veces por semana, a quienes se les explicará el objetivo del trabajo de investigación y se coordinaron los tiempos en la que se procedieron la recolección de datos.

El cuestionario se envía a los estudiantes de las tres aulas vía washapt (según un horario previamente acordado) y se les explicará el alcance del estudio y cómo deben responder el instrumento.

Para crear un ambiente seguro y para obtener respuestas leales, se les dijo que el cuestionario era anónimo. y tomó aproximadamente 30 minutos. Después de completar el cuestionario, comenzamos a verificar si el cuestionario se completó correctamente.

3.6 Análisis de datos

Los análisis descriptivos basados en tablas y gráficos estadísticos se realizaron con Excel 2016 y SPSS versión 26, mientras que los análisis estadísticos se realizaron con el coeficiente de correlación rho de Spearman. Se crearon tablas de frecuencias y gráficos de barras y su adecuado análisis e interpretación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

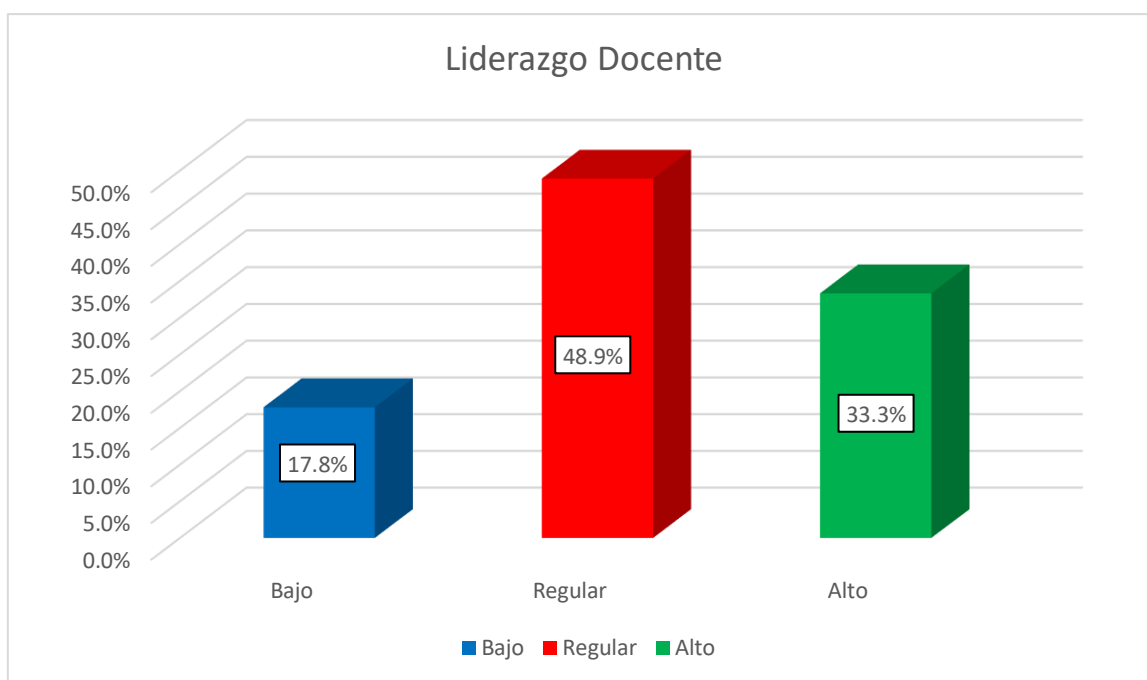
Distribución de datos según la variable liderazgo docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	17,8
Regular	44	48,9
Alto	30	33,3
Total	90	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 1

Distribución de datos según la variable liderazgo docente.



En la tabla 4 y figura 1, podemos observar que el 17.8% percibe un liderazgo docente de nivel bajo, el 48.9% de nivel regular y el 33.3% de nivel alto.

Tabla 5

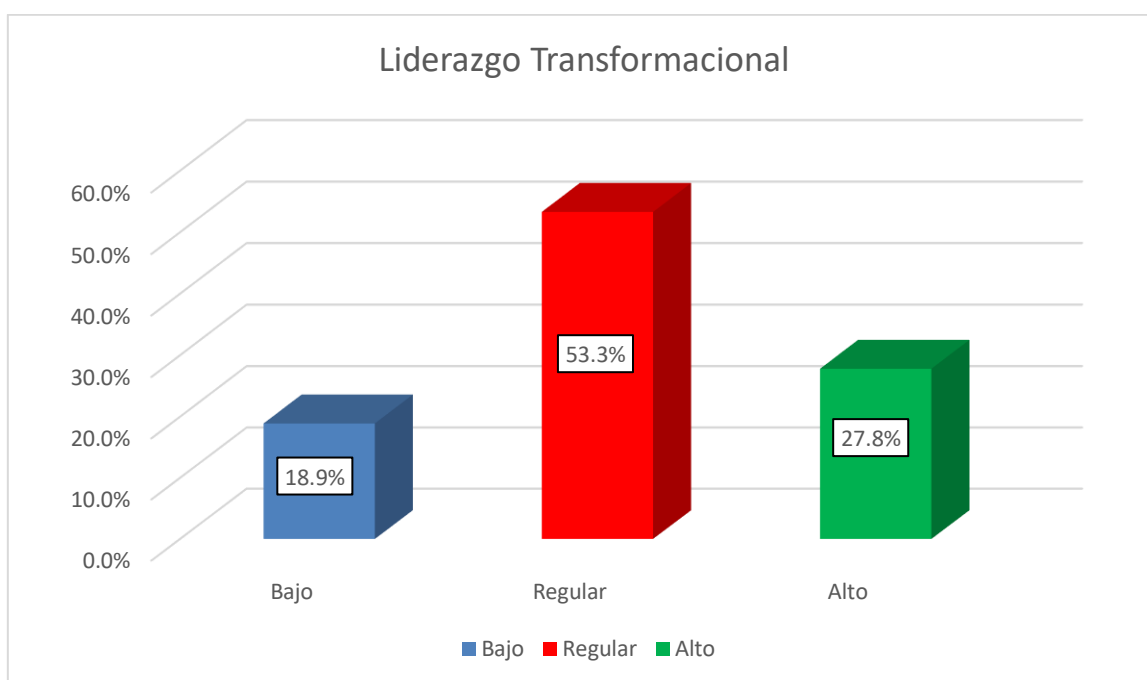
Liderazgo docente según dimensión liderazgo transformacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	18,9
Regular	48	53,3
Alto	25	27,8
Total	90	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 2

Liderazgo docente según dimensión liderazgo transformacional.



En la tabla 5 y figura 2, podemos observar que el 18.9% perciben un liderazgo transformacional de nivel bajo, el 53.3% de nivel regular y el 27.8% de nivel alto.

Tabla 6

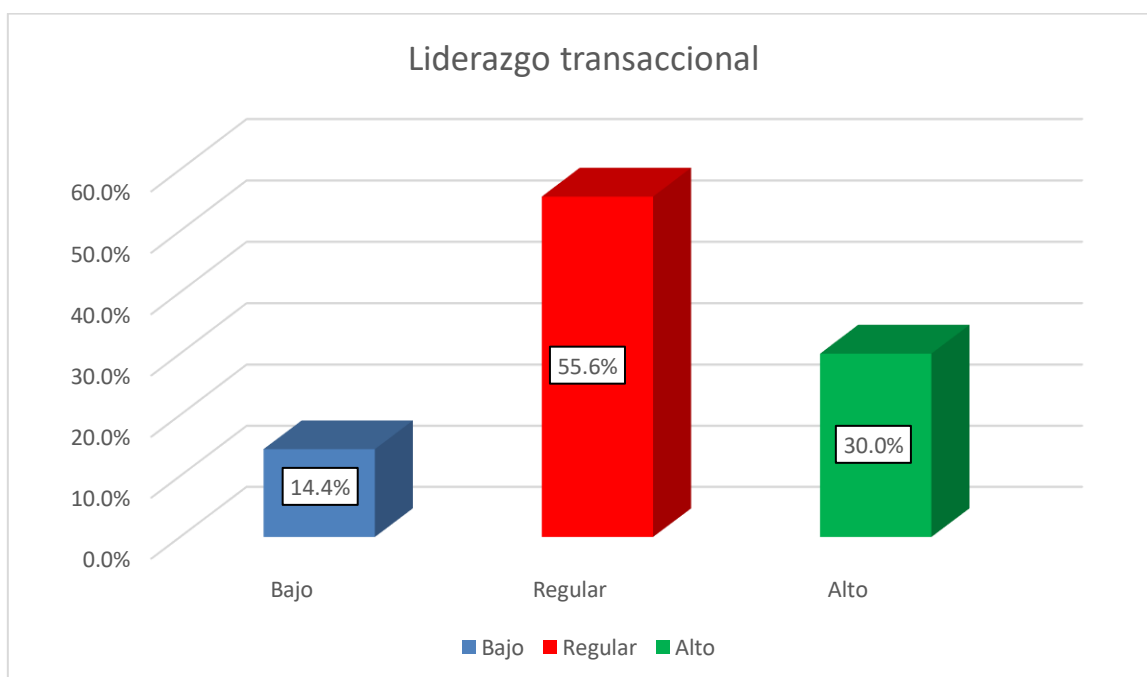
Liderazgo docente según dimensión liderazgo transaccional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	14,4
Regular	50	55,6
Alto	27	30,0
Total	90	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Liderazgo docente según dimensión liderazgo transaccional.



En la tabla 6 y figura 3, podemos observar que el 14.4% perciben un liderazgo transaccional de nivel bajo, el 55.6% de nivel regular y el 30.0% de nivel alto.

Tabla 7

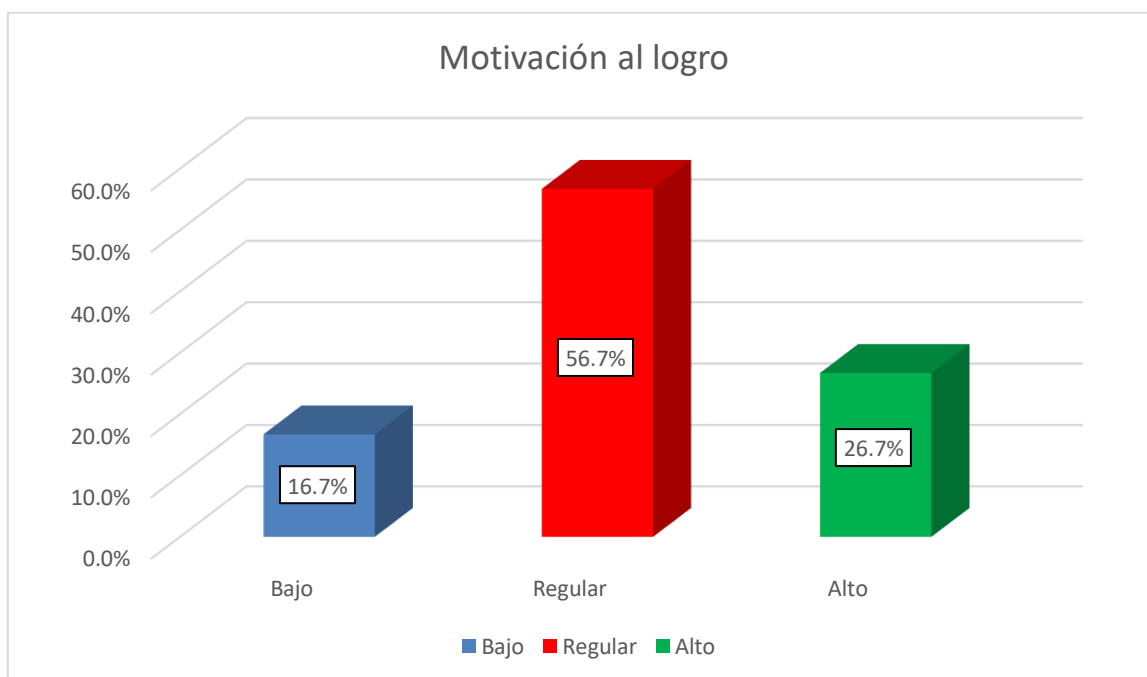
Distribución de datos según la variable motivación al logro.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	16,7
Regular	51	56,7
Alto	24	26,7
Total	90	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

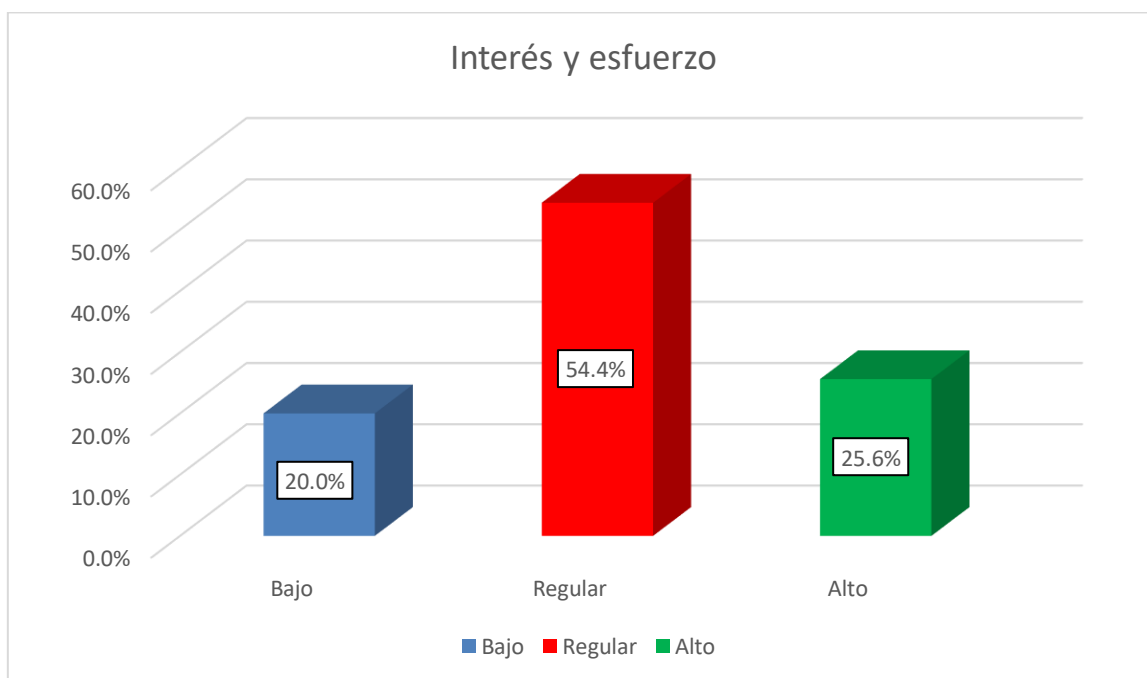
Distribución de datos según la variable motivación al logro.



En la tabla 7 y figura 4, podemos observar que el 16.7% presentan una motivación al logro de nivel bajo, el 56.7% de nivel regular y el 26.7% de nivel alto.

Tabla 8*Motivación al logro según dimensión interés y esfuerzo.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	20,0
Regular	49	54,4
Alto	23	25,6
Total	90	100,0

*Nota: Elaboración propia.***Figura 5***Motivación al logro según dimensión interés y esfuerzo.*

En la tabla 8 y figura 5, podemos observar que el 20.0% presentan un interés y esfuerzo de nivel bajo, el 54.4% de nivel regular y el 25.6% de nivel alto.

Tabla 9

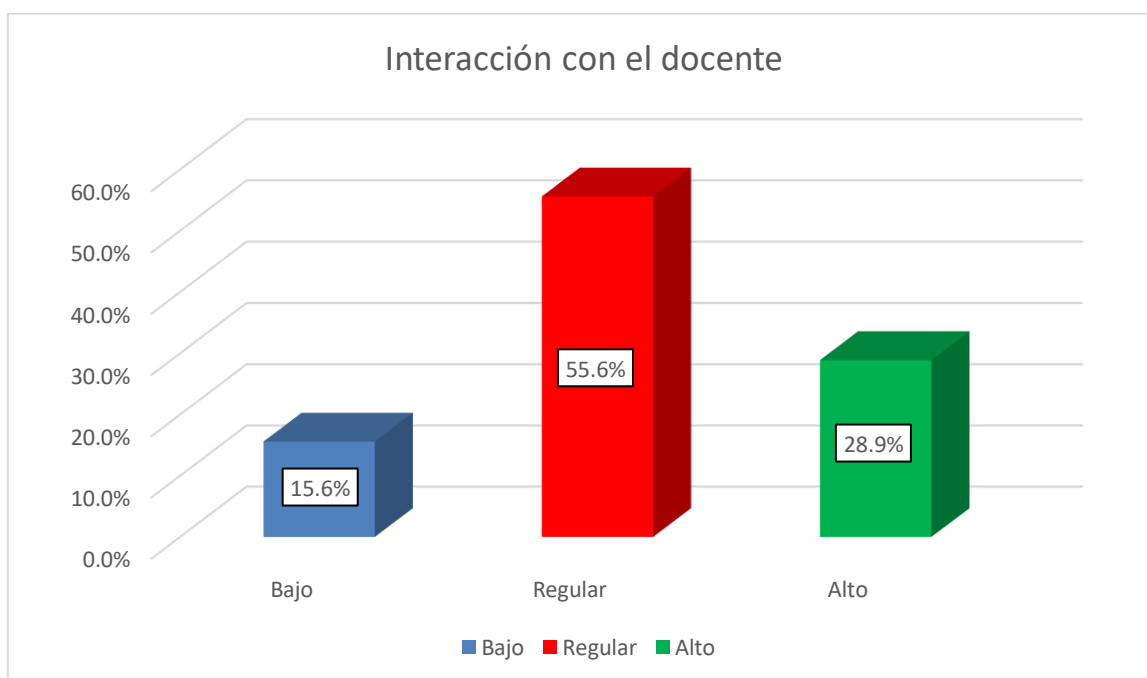
Motivación al logro según dimensión interacción con el docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	15,6
Regular	50	55,6
Alto	26	28,9
Total	90	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Motivación al logro según dimensión interacción con el docente.



En la tabla 9 y figura 6, podemos observar que el 15.6% presentan una interacción con el docente de nivel bajo, el 55.6% de nivel regular y el 28.9% de nivel alto.

Tabla 10

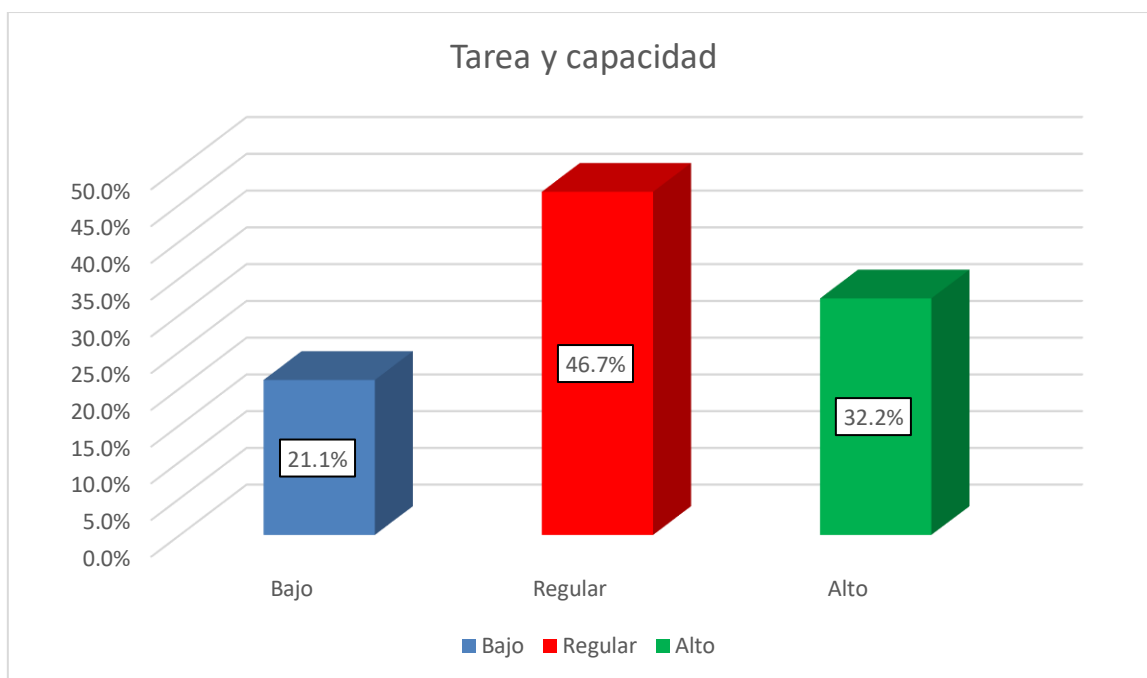
Motivación al logro según dimensión tarea y capacidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	21,1
Regular	42	46,7
Alto	29	32,2
Total	90	100,0

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

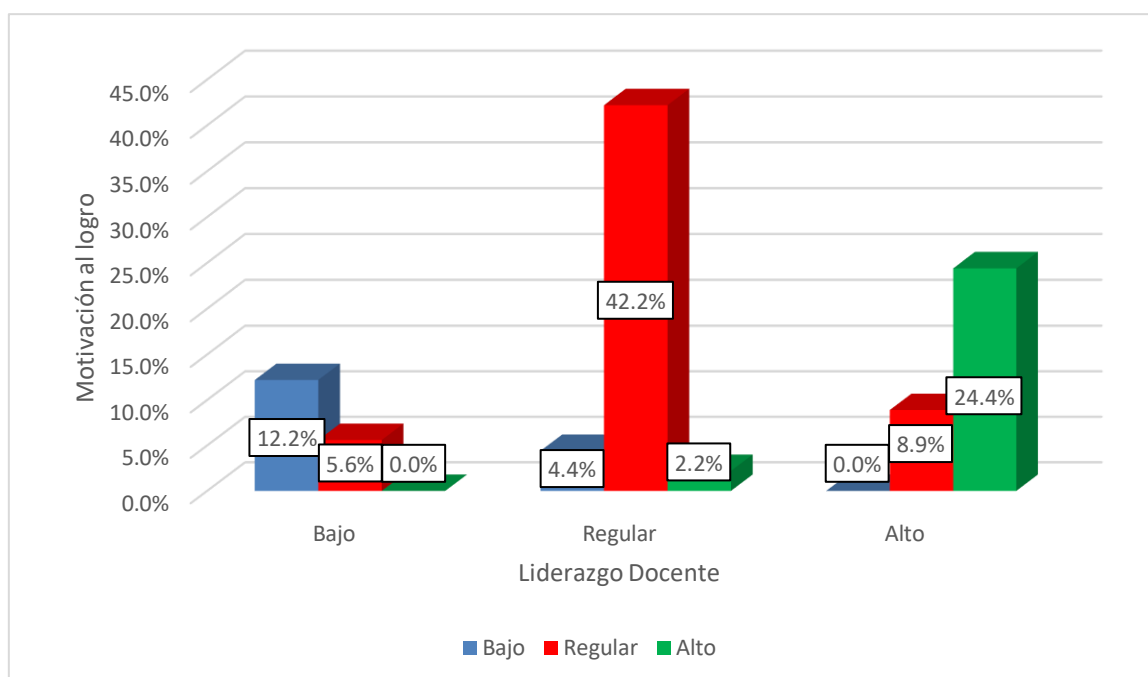
Motivación al logro según dimensión tarea y capacidad.



En la tabla 10 y figura 7, podemos observar que el 21.1% presentan un nivel bajo en la tarea y capacidad de logro, el 46.7% lo presenta en un nivel regular y el 32.2% en un nivel alto.

Tabla 11*Liderazgo docente según motivación al logro.*

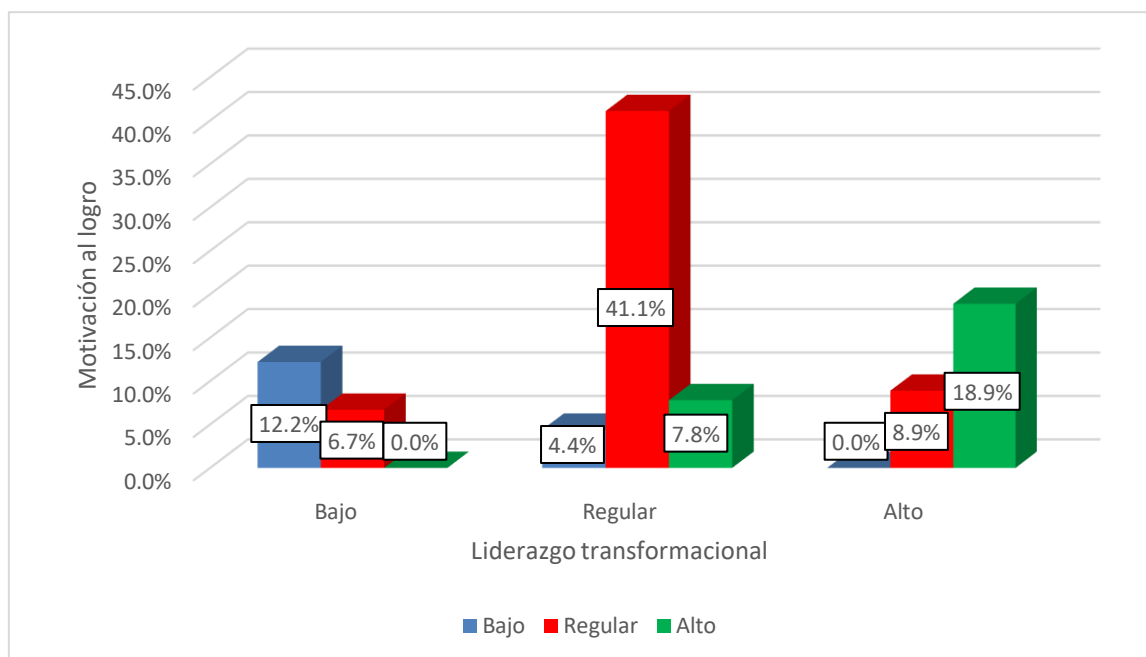
			Motivación al logro			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Liderazgo docente	Bajo	Recuento	11	5	0	16
		% del total	12,2%	5,6%	0,0%	17,8%
	Regular	Recuento	4	38	2	44
		% del total	4,4%	42,2%	2,2%	48,9%
	Alto	Recuento	0	8	22	30
		% del total	0,0%	8,9%	24,4%	33,3%
Total	Recuento	15	51	24	90	
	% del total	16,7%	56,7%	26,7%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.**Figura 8***Liderazgo docente según motivación al logro.*

En la tabla 11 y figura 8, se observó que cuando el liderazgo docente se desarrolla en un nivel bajo, la motivación de logro en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 12.2%; pero cuando el liderazgo docente es regular, la mayoría presenta una motivación al logro regular con un 42.2%; pero cuando el liderazgo docente se desarrolla en un nivel alto, la motivación al logro también se presenta en un nivel alto en un 24.4%.

Tabla 12*Liderazgo transformacional según motivación al logro.*

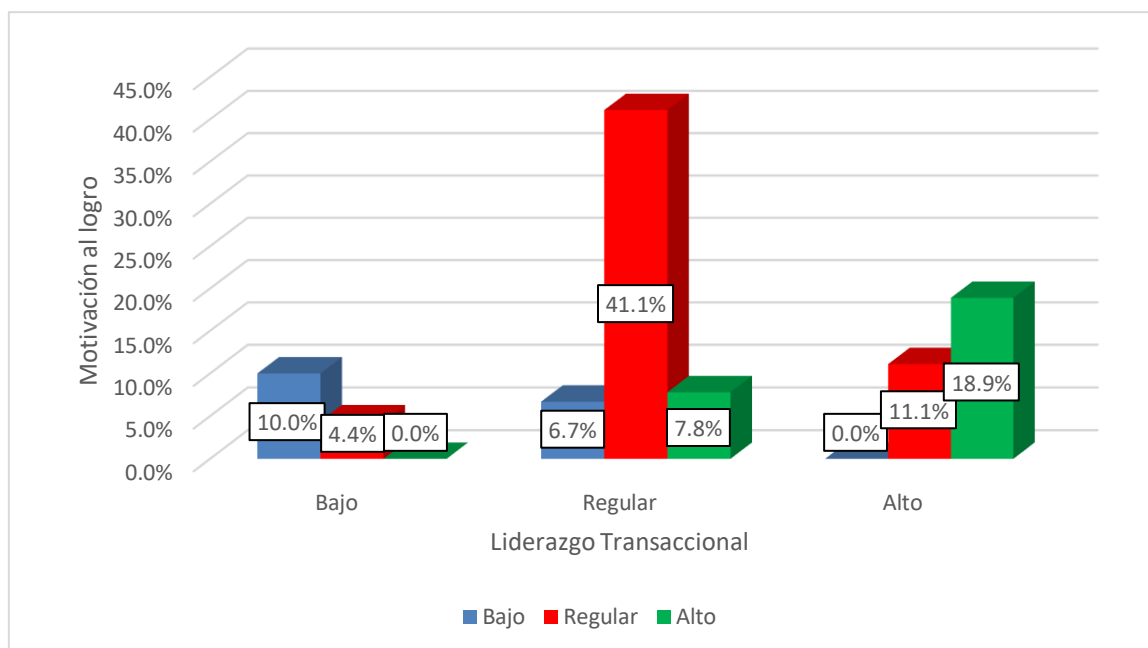
			Motivación al logro			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	11	6	0	17
		% del total	12,2%	6,7%	0,0%	18,9%
	Regular	Recuento	4	37	7	48
		% del total	4,4%	41,1%	7,8%	53,3%
	Alto	Recuento	0	8	17	25
		% del total	0,0%	8,9%	18,9%	27,8%
Total	Recuento	15	51	24	90	
	% del total	16,7%	56,7%	26,7%	100,0%	

Nota: Elaboración propia.**Figura 9***Liderazgo transformacional según motivación al logro.*

En la tabla 12 y figura 9, se observó que cuando el liderazgo transformacional se desarrolla en un nivel bajo, la motivación de logro en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 12.2%; pero cuando el liderazgo transformacional es regular, la mayoría presenta una motivación al logro regular con un 41.1%; pero cuando el liderazgo transformacional se desarrolla en un nivel alto, la motivación al logro también se presenta en un nivel alto en un 18.9%.

Tabla 13*Liderazgo transaccional según motivación al logro.*

			Motivación al logro			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Liderazgo transaccional	Bajo	Recuento	9	4	0	13
		% del total	10,0%	4,4%	0,0%	14,4%
	Regular	Recuento	6	37	7	50
		% del total	6,7%	41,1%	7,8%	55,6%
	Alto	Recuento	0	10	17	27
		% del total	0,0%	11,1%	18,9%	30,0%
Total	Recuento		15	51	24	90
	% del total		16,7%	56,7%	26,7%	100,0%

Nota: Elaboración propia.**Figura 10***Liderazgo transaccional según motivación al logro.*

En la tabla 13 y figura 10, se observó que cuando el liderazgo transaccional se desarrolla en un nivel bajo, la motivación de logro en su mayoría se presenta en un nivel bajo con un 10.0%; pero cuando el liderazgo transaccional es regular, la mayoría presenta una motivación al logro regular con un 41.1%; pero cuando el liderazgo transaccional se desarrolla en un nivel alto, la motivación al logro también se presenta en un nivel alto en un 18.9%.

4.2 resultados inferenciales

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: El liderazgo docente se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

Ho: El liderazgo docente no se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

Tabla 14

Prueba de correlación según Spearman entre liderazgo docente y motivación al logro académico.

			Liderazgo docente	Motivación al logro
Rho de Spearman	Liderazgo docente	Coefficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Motivación al logro	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Como se puede observar en la tabla 14 el coeficiente de correlación fue de 0.657 moderado y positivo con una significancia del 0.00 lo que indico que existe una relación directa entre los elementos investigados. Por lo tanto se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 1

Ha: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

Tabla 15

Prueba de correlación según Spearman entre liderazgo transformacional y motivación al logro académico.

			Liderazgo transformacional	Motivación al logro
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Motivación al logro	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Como se puede observar en la tabla 15 el coeficiente de correlación fue de 0.682 moderado y positivo con una significancia del 0.00 lo que indico que existe una relación directa entre los elementos investigados. Por lo tanto se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 2

Ha: El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

Ho: El liderazgo transaccional no se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.

Tabla 16

Prueba de correlación según Spearman entre liderazgo transaccional y motivación al logro académico.

			Liderazgo transaccional (Agrupada)	Motivación al logro (Agrupada)
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Motivación al logro (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Como se puede observar en la tabla 16 el coeficiente de correlación fue de 0.642 moderado y positivo con una significancia del 0.00 lo que indico que existe una relación directa entre los elementos investigados. Por lo tanto se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados alcanzados, se estableció que según la mayoría de las muestras, el liderazgo docente estuvo presente en el nivel regular en sus componentes transformacional y transaccional, desde el mismo modo, desde el punto de vista del docente estuvo en el nivel regular en la dimensión motivación al logro, lo que se repite en el interés y esfuerzo, del mismo modo, como la interacción con el docente y la tarea y capacidad, lo que demuestra un tipo de relación entre el liderazgo del docente con la motivación de logro, lo que se comprobó de acuerdo a la prueba estadística de Rho de Spearman donde se indicó que entre dichos componentes la relación es directa.

Resultado que concuerda con los hallazgos determinados por el estudio de Pérez et al., (2022) en donde se establece que el docente es el personaje principal en el desarrollo de la educación de los estudiantes, quienes lo visualizan como un referente en su vida educativa, lo cual tiene una relevancia pedagógica decisiva en la enseñanza del aprendizaje y la transformación del conocimiento en el aula.

Esto concuerda con el estudio de Draghi (2019), que halló que existe una diferencia significativa entre el nivel de motivación para el éxito creado por un grupo de estudiantes con profesores de liderazgo transformacional y el grado obtenido por ese grupo ($p = 0,0001023$).

De manera similar a los hallazgos de Huancollo (2019), mostró una correlación positiva significativa de 0,766 entre la motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes, es decir, si aumenta la motivación de logro, mejorará el rendimiento académico. Lo que también es consistente con Romero (2018). En la población de estudio se halló una relación no significativa entre las variables de motivación de logro académico y el rendimiento académico. También está Rosales (2018), cuyos resultados muestran que

existe evidencia estadística de una correlación altamente significativa entre el compromiso docente y el desempeño profesional.

Esto es consistente con los resultados del estudio, Velásquez y Hernández (2020), en donde el estudio identificó al liderazgo docente, como la parte más influyente para ayudar a aumentar la moral de los seguidores y, por lo tanto, reconocer el valor humano, principios que coadyuvaran al mejor aprendizaje de sus subordinados.

Resultados que concuerdan con el estudio de Villega et al., (2021), quienes demostraron que los docentes que emplearon el liderazgo democrático enriquecieron el rendimiento promedio de los estudiantes en 13,26, lo cual fue aceptado, y el coeficiente Rho = -0,44, que mostró el error medio de la relación entre las materias estudiadas.

Por otro lado, algunos investigadores reportan que la motivación de logro es importante porque se considera una tendencia aprendida que también motiva y guía el comportamiento de un individuo hacia metas precisas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que el liderazgo docente se relaciona de manera directa con la motivación al logro académico, según un coeficiente de correlación fue de 0.657 moderado y positivo con una significancia del 0.00, lo que nos indica que a un mejor liderazgo por parte de los docentes habrá una mejor predisposición de la motivación al logro

Segunda:

Se identificó el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con la motivación al logro académico, según un coeficiente de correlación fue de 0.682 moderado y positivo con una significancia del 0.00, esto indica que a un mayor liderazgo transformacional, habrá una mayor motivación al logro de los estudiantes

Tercera:

Se identificó el liderazgo transaccional se relaciona de manera directa con la motivación al logro académico, según un coeficiente de correlación fue de 0.642 moderado y positivo con una significancia del 0.00, esto indica que a un mayor liderazgo transaccional, habrá una mayor motivación al logro de los estudiantes

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda realizar más estudios sobre el tema planteado en la presente tesis en las maestrías de docencia universitaria, dado los escasos estudios en estos niveles de estudios, en este sentido, concientizar a los docentes en el Liderazgo permitirá marcar una diferencia significativa en la motivación al logro de los estudiantes de la maestría en docencia universitaria.

Segunda:

Se recomienda al docente, promover y potenciar las mejores prácticas del liderazgo transformador en las aulas, ello resultará fundamental para fortalecer y contribuir de manera importante en la motivación al logro de los estudiantes de la maestría en docencia universitaria.

Tercera:

Se recomienda a los docentes que han conformado la muestra de investigación, a tener presente los resultados de la presente investigación y, sobre la base de esto, mejorar el tipo de liderazgo transaccional que asumen para alcanzar un mayor nivel de motivación al logro académico de los estudiantes de su dirección.

VIII. REFERENCIAS

- Abellán, L. (2020). *Relación entre la dimensión motivacional y la conducta social en estudiantes de entre 12 y 16 años*. *Revista de Educação e Humanidades* (17), 255-272. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/dedica/article/download/13567/14327/0>
- ADEN Business Magazine (2021) *¿Qué es el liderazgo y cuáles son las cualidades más importantes de un líder?*. <https://www.aden.org/business-magazine/que-es-el-liderazgo/>
- Arias, L. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración (1ra ed.). <https://universoabierto.org/2022/02/18/proyecto-de-tesis-guia-para-la-elaboracion/>
- Barrios, Y., Fabre, J., Zambrano, D., Guerrero, Z. y Ortiz, W. (2021). La interacción profesor-estudiante-grupo como sustento de la calidad de la clase de educación física. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 443–451. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600443
- Bazo, B. L. (2019). *Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación de la ENJFSC- Huacho*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Beltrán, G., Amaiquema, F. y López, F. (2020). La motivación en la enseñanza en línea. *Conrado*, 16(75), 316–321. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000400316&script=sci_arttext
- Broward International University (2022) La disciplina, como hábito para alcanzar el éxito. <https://biu.us/disciplina-un-habito-para-alcanzar-el-exito-blog-biu/>
- Candiotti, J. y Guzmán, O. (2019). *Liderazgo transaccional en docentes y directivos de los centros de educación básica alternativa en Angaraes - Huancavelica*. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/f7e4903e-10b0-4294-a6d9-270942cb7bd6>

- Canedo, G., Reyes, A., y Chicharro, P. (2017). *Formación inicial de docentes de educación básica: una mirada desde los actores -2017. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. San Luis Potosí: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.*
- <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0700.pdf>
- Carpio, D. (2020). *Liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior. Salud y Bienestar Colectivo*, 4(1), 69 -83.
- <https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/74>
- Cheng, N. (2021). *Tecnologías de la Información y Comunicación en el Desarrollo de las Competencias Matemáticas en la Educación Virtual Universitaria* Information and Communication Technologies in the Development of Mathematical Competences in Virtual University Education. 2215, 2908–2930.
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra. Curso Taller.*
- Content, R. (2019). *Inteligencia interpersonal: conoce esta habilidad clave para el desarrollo del liderazgo.* Rock Content - ES; Rock Content.
- <https://rockcontent.com/es/blog/inteligencia-interpersonal/>
- Contreras, C. (2018, May 30). *10 mil catedráticos sin maestría tienen 2 años para obtenerla, si no serán cesados.* La República. Retrieved from <https://larepublica.pe/sociedad/1251849-10-mil-catedraticos-maestria-2-anos-obtenerla-seran-cesados>
- Crespo, H., y Weise, C. (2021). *Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato.* Recimundo, 5(2), 358-375.
- Díaz, Y., Andrade, J. y Ramírez, E. (2019). *Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia.* CIT

Informacion Tecnologica, 30(5), 121–130. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000500121>

Draghi, C. (2019). *Liderazgo docente para favorecer la motivación al logro del estudiante, de la maestría en docencia universitaria en una universidad privada de Lima*. [Tesis de durante los tiempos de COVID-19. Edit. Trillas

Escobar, M. (2018). *Influencia de la interacción alumno-docente en el proceso enseñanza-aprendizaje*. Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad, 8(5)

Fernández, J. (2021). *Estilos de liderazgo docente y logros de aprendizaje de los oficiales*

Flores, J. (2019). La relación docente- alumno como variable mediadora del aprendizaje. *Revista San Gregorio*, 1(35), 174–186. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.957>

Formación Integral y Desarrollo Empresarial (2023) *¿Qué es la docencia universitaria?*. <https://www.fide.edu.pe/blog/detalle/que-es-la-docencia-universitaria/>

Gerena, G. (2020). Los intereses como motivación intrínseca en la sala de clases. *Perspectivas psicológicas* 3(4). <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a08.pdf>

Grueso, M. (2017). *Recursos Humanos en redes y organizaciones.: Algunas reflexiones y desafíos (Primera)*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario

Hernández, S. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: la rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México. MCGRAW-HILL http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Huancollo, M. (2019). *Motivación de logro y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del instituto superior Santiago Ramón y Cajal del distrito de Majes de la provincia de Caylloma – Arequipa, 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.

- Ilma , Z., y Suyatno, S. (2020). The effect of teachers' leadership on students' motivation in al-Islam Tambakbayan elementary school. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1907–1915. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080527>
- Lin, W., Yin, H., Han, J., & Han, J. (2020). Teacher–student interaction and chinese students' mathematics learning outcomes: The mediation of mathematics achievement emotions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134742>
- Llanes, O, Méndez, L. y Montané, A. (2021). *Motivación y satisfacción académica de los estudiantes de educación: una visión internacional*. *Educación XX1*,24(1), 45- 68, <http://doi.org/10.5944/educXX1.26491>
- Llanos, A. (2020). *La tarea escolar y desarrollo de capacidades de las estudiantes del grado 8º de la Institución Educativa María Auxiliadora del municipio de Cartago, Valle*. <https://repositorio.cecar.edu.co/handle/cecar/2411?locale-attribute=en>
- Lupano, M., y Castro, A. (2006). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. *Psicodebate*, 6, 107–122.
- maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2182>
- Manassero, M., y Vázquez, A. (1998). *Validación de una escala de motivación de logro*. *Psicothema*, 10(2), 333–351.
- Martins, J. (2022). *Liderazgo transaccional: qué es y cómo aplicarlo en tu empresa*. Asana. <https://asana.com/es/resources/transactional-leadership>
- Medina, I. (2020). “*El liderazgo docente y la transformación de escenarios al interior de los sistemas educativa*”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. En línea. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/03/liderazgo-docente-transformacion.htm>

- Ministerio de Educación (2023) *¿Qué son las capacidades?*.
<https://sites.minedu.gob.pe/curriculonacional/2020/11/06/que-son-las-capacidades/>
- Ministerio de Educación de Argentina (2023) *Marco Nacional de integración de los aprendizajes: hacia el desarrollo de capacidades*.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/marco_nacional_de_integracion.pdf
- Ministerio de Educación. (2020). *Alumnos dejaron sus estudios universitarios este 2020*.
- Navarro, E. (2020). El rendimiento académico: conceptos, investigación y desarrollo.
 Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación,
 I(2), 1-15. <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n2/Edel.pdf>
- Navarro, R. E. (2020). El rendimiento académico: conceptos, investigación y desarrollo.
 Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación,
 I(2), 1-15. <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n2/Edel.pdf>
- Nieves, M. (2021). *Motivación de logro en los estudiantes del primero al tercer año de básica de la sección nocturna del colegio Juan Montalvo de Machala-Ecuador, 2017*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/21529>
- Notas, E. (9 de Julio de 2019). 11 Definiciones que describen la figura del líder.
- Nova A. (2018) Intereses y motivaciones de los estudiantes para mejorar los aprendizajes.
Educación y Territorio
 8(15). 9-12. <https://revista.jdc.edu.co/index.php/reyte/article/download/727/665>
- Núñez, N., y González, L. (2020). *El formato Aula-Taller en primaria. Incidencia en la motivación y logros de aprendizaje de los estudiantes*. Cuadernos de Investigación Educativa, 11(2), 133-155. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042020000200133&script=sci_arttext&tlng=en

- Núñez, N., y González, L. (2020). *El formato Aula-Taller en primaria. Incidencia en la motivación y logros de aprendizaje de los estudiantes*. Cuadernos de Investigación Educativa, 11(2), 133-155. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-93042020000200133&script=sci_arttext&tlng=en
- Pérez, D. y Soria, L. (2021). Liderazgo transaccional y competencias laborales en docentes del nivel primaria de Ucayali: Transactional leadership and job competencies in elementary school teachers in Ucayali. *SENDAS*, 2(2), 23–38. <https://doi.org/10.47192/racs.v2i2.61>
- Pérez, J., Cardona, H., y Cardona, Y. (2022). *Estilos de liderazgo docente: un análisis del desempeño académico en una institución educativa de Colombia*. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/794/733>
- Qian, J, Song, B, Jin, Z, Wang, B y Chen, H. (2018). *Linking empowering leadership to task performance, taking charge, and voice: the mediating role of feedbackseeking*, *Frontiers in Psychology*, Año 9, pp, 1-11, <https://doi:10.3389/fpsyg.2018.02025>
- Rodríguez, M. y López, R. (2020). *La dirección escolar : Liderazgo pedagógico y mejora escolar* School management : Pedagogical leadership and school improvement. 38, 275–292
- Rodríguez, S., Cárdenas, C. y Campos, F. (2018). *El desarrollo del liderazgo educativo. Evidencias de un estudio de historias de vida*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* 10 (1), 45-57. <http://www.redalyc.org/html/551/55123361004/>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. y Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia*, 28, 237–262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

- Romero, I. (2018). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Educación Escuela Académico Profesional de Educación Física*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Rosales, J. (2018). *Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Soto, V. (2019). *Relación entre la motivación del logro y el rendimiento académico en estudiantes del 1er semestre de un Instituto de Educación Superior en Lima*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7665>
- Tirado, M. y Heredia, F. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado*, 18(85), 246–251.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en
- UNESCO. (2020). *El sistema educativo peruano: buscando la calidad y la equidad*
- Urdaneta, Ó. y Romero, D. (2019). Liderazgo transaccional orientado a las tareas: estilo típico en organizaciones de Medellín. *Opción*, 35(89–2), 1178–1207.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27523>
- Velázquez J. y Hernández, G. (2020). *Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitario*. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 13, 1-16.
- Villareal, S. (2019). *Desempeño docente*. Universidad Científica del Perú.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/826>

Villegas, M., Villegas, G., Apaza, C., Chinchay, S y Lujan, P. (2021). *Liderazgo y desempeño académico docente universitario*. *Universidad Ciencia y Tecnología* , 25 (108), 30-37.70 <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/428>

Villegas, M., Villegas, G., Apaza, C., Chinchay, S., y Luján, P. (2021). *Liderazgo del docente universitario y el rendimiento académico*.
file:///C:/Users/Hp/Downloads/Liderazgo_del_docente_universitario_y_el_rendimi
en%20(1).pdf

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Planteamiento del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1: Liderazgo docente Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo transformacional. Liderazgo transaccional. Variable 2: Motivación al logro Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> Interés y Esfuerzo Interacción con el Docente Tarea y Capacidad 	Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, de corte transversal. Población: 90 maestrantes Muestra: 90 maestrantes Técnica: Encuesta Instrumentos: 02 cuestionarios virtuales.
¿De qué manera el liderazgo docente se relaciona con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020?	Determinar la relación del liderazgo docente y la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.	El liderazgo docente se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
<ul style="list-style-type: none"> De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020? ¿De qué manera el liderazgo transaccional se relaciona con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación del liderazgo transformacional con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020. Establecer la relación del liderazgo transaccional con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020. El liderazgo transaccional se relaciona significativamente con la motivación al logro académico desde la perspectiva del estudiante de Maestría en Docencia Universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020. 		

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Estimado maestrante:

El presente cuestionario, aplicado de manera personal y confidencial, tiene como objetivo medir la variable LIDERAZGO DOCENTE. Cada pregunta presenta cinco alternativas que agradeceré responder con veracidad y honestidad marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente.

Valores:

- Nunca (1)
 Casi nunca (2)
 A veces (3)
 Casi siempre (4)
 Siempre (5)

N°	Variable 1: Liderazgo Docente	Escala				
	Dimensión 1. Liderazgo transformacional.	5	4	3	2	1
	Influencia Idealizada					
1	El docente inspira confianza como modelo de valores.					
2	El docente genera confianza como modelo de conocimientos.					
3	Se siente satisfecho académicamente teniéndole como docente.					
	Motivación Inspiracional					
4	El docente potencia el trabajo de grupo					
5	Ofrece una perspectiva alentadora sobre la enseñanza del curso.					
6	Ayuda a los estudiantes a darle sentido a su esfuerzo y dedicación académica.					
	Estimulación Intelectual					
7	Permite que el estudiante genere nuevas e innovadoras resoluciones en la solución de problemas nuevos.					
8	Permite que el estudiante en la solución de problemas antiguos emplee nuevas formas de resolución.					
9	Recibe críticas al término de una mala intervención académica.					
	Consideración Individualizada					
10	Permite que el estudiante se desarrolle libremente					
11	El docente realiza un seguimiento personalizado a aquellos alumnos que se sienten excluidos.					

12	El docente orienta a los estudiantes sobre el avance de sus capacidades en el curso.					
	Dimensión 2. Liderazgo transaccional.					
	Recompensa contingente					
13	Expresa con claridad los objetivos propuestos para alcanzar las calificaciones más meritorios.					
14	Reconoce y premia el logro de los resultados académicos planteados.					
15	Fomenta la conducta al esfuerzo académico.					
	Dirección por excepción					
16	El docente corrige los errores cometidos en el proceso de aprendizaje.					
17	¿Comunica a los estudiantes los criterios de logros en el desarrollo de una tarea académica?					
18	¿Cuándo el proceso de aprendizaje se desarrolla en el camino correcto, el docente interviene?					
	Liderazgo pasivo/evitador					
19	¿Permite que el estudiante actúe solo en la solución de un problema serio?					
20	¿Ante un problema y su requerimiento, el docente solo se limita a proveer información?					
21	¿El docente es permisivo ante su procedimiento para dar solución a un problema?					

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO

Estimado maestrante:

El presente cuestionario tiene como objetivo medir la MOTIVACIÓN AL LOGRO. El cuestionario es de finalidad académica y es realizado de forma anónima. A continuación, usted encontrará una serie de interrogantes. Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas:

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

N°	Variable 2: Motivación al logro	ESCALA				
	Dimensión 1. Interés y Esfuerzo	5	4	3	2	1
1	Valora su interés por aprender el curso					
2	Valora el esfuerzo que realiza para aprovechar exitosamente el curso.					
3	Valora su motivación para sacarle provecho al costo económico invertido en el curso.					
4	Valora la influencia positiva del docente en tu interés hacia el curso.					
	Dimensión 2. Interacción con el Docente					
5	Valora la capacidad del docente de generar tu aprendizaje valioso.					
6	Valora la influencia del docente de generar tu comprensión sobre el curso.					
7	Valora la incidencia del docente hacia tu motivación hacia el aprendizaje del curso.					
8	Valora el impacto del docente hacia la obtención de tus resultados positivos en el curso.					
	Dimensión 3. Tarea y Capacidad					
9	Valora el nivel de confianza que tienes para obtener notas aprobatorias en tus tareas académicas.					
10	Valora la facilidad/dificultad de las tareas académicas desarrolladas a lo largo del desarrollo del curso.					

11	Valora tu propia capacidad para comprender el curso.					
12	Valora la frecuencia con que terminas con éxito las tareas del curso.					

Anexo C: Ficha del juicio de expertos

Universidad Nacional Federico Villarreal Escuela Universitaria de Postgrado

I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres:
 1.2 Grado académico:
 1.3 Cargo e institución donde labora:
 1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **El liderazgo docente**
 1.5 Título de la investigación: El liderazgo docente y la motivación al logro desde la perspectiva del estudiante de maestría en docencia universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020
 1.6 Autor(a) del instrumento:

II. Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (18-20)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.				18	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.				18	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y necesidades de la investigación.				18	
4. Organización	Existe una organización lógica.				18	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				18	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis				18	
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos técnicos y científicos.				18	
8. Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivo, hipótesis, dimensiones e indicadores.				18	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.				18	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				18	

Valoración cuantitativa total (Total x 0.4) : 18

Valoración cualitativa :

Opinión de aplicabilidad : *Aplicable*

DNI N° 40079531

Lima, 25 de febrero del 2022

Judith Morales Valenzuela

 Dra. Judith Morales Valenzuela
 Firma del especialista

Anexo C: Ficha del juicio de expertos

Universidad Nacional Federico Villarreal Escuela Universitaria de Postgrado

I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres:
- 1.2 Grado académico:
- 1.3 Cargo e institución donde labora:
- 1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **El liderazgo docente**
- 1.5 Título de la investigación: **El liderazgo docente y la motivación al logro desde la perspectiva del estudiante de maestría en docencia universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020**
- 1.6 Autor(a) del instrumento:

II. Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (18-20)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.				17	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.				17	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y necesidades de la investigación.				17	
4. Organización	Existe una organización lógica.				17	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				17	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis				17	
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos técnicos y científicos.				17	
8. Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivo, hipótesis, dimensiones e indicadores.				17	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.				17	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				17	

Valoración cuantitativa total (Total x 0.4) : 17

Valoración cualitativa :

Opinión de aplicabilidad : Es aplicable

DNI N° 45409675

Lima, 25 de febrero del 2022



Mg. Alvarez Salazar, Ederly León
Firma del especialista

Anexo C: Ficha del juicio de expertos

Universidad Nacional Federico Villarreal Escuela Universitaria de Postgrado

I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres: RUBIANES JUÁREZ José Carlos
- 1.2 Grado académico: Magister
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente de la Facultad de Educación UNFV
- 1.4 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **El liderazgo docente**
- 1.5 Título de la investigación: El liderazgo docente y la motivación al logro desde la perspectiva del estudiante de maestría en docencia universitaria en una Universidad Pública de Lima, 2020
- 1.6 Autor(a) del instrumento:

II. Aspectos de validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy bueno (16-18)	Excelente (18-20)
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje comprensible.				18	
2. Objetividad	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.				18	
3. Actualidad	Esta adecuado a los objetivos y necesidades de la investigación.				18	
4. Organización	Existe una organización lógica.				18	
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.				18	
6. Intencionalidad	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis				18	
7. Consistencia	Se fundamenta en aspectos técnicos y científicos.				18	
8. Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivo, hipótesis, dimensiones e indicadores.				18	
9. Metodología	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.				18	
10. Pertinencia	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				18	

Valoración cuantitativa total (Total x 0.4) : 18

Valoración cualitativa : MUY BUENO

Opinión de aplicabilidad : APLICABLE

Lima, 25 de febrero del 2022

DNI N° 06798833



Mg. José Carlos Rubianes Juárez
Firma del especialista

Anexo C. Base de datos

Variable 1: Liderazgo docente

ENCUESTADOS	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL												LIDERAZGO TRANSACCIONAL								
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21
1	4	3	3	5	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3
2	5	5	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5
3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4
5	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5
6	4	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	3	3	4
7	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	3
8	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3
9	4	5	4	5	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	5
10	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3
11	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4
12	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
13	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3
14	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3
15	5	5	3	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5

16	3	3	5	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	
17	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	
18	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	
19	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	
20	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	3	3	4	
21	4	3	1	3	2	5	1	5	3	4	2	2	2	2	4	4	1	5	1	1	1	
22	3	2	1	1	2	5	3	5	5	2	5	1	5	2	5	2	4	5	2	4	5	
23	4	1	1	1	5	2	2	1	1	4	1	1	5	1	1	2	5	1	2	5	5	
24	3	1	1	3	3	3	5	5	4	1	4	3	2	4	4	5	1	3	1	2	2	
25	2	2	2	4	1	2	1	4	2	3	3	4	3	5	3	1	2	4	2	2	5	
26	4	5	3	1	3	3	1	5	1	3	1	4	3	1	1	5	1	5	2	4	3	
27	4	4	1	1	2	1	4	4	1	2	2	5	4	4	2	4	3	4	2	1	4	
28	2	1	3	4	3	2	2	1	3	4	2	3	5	3	4	3	1	5	1	3	4	
29	1	3	5	4	2	2	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	1	2	3	3	
30	4	5	2	4	4	3	4	3	3	2	1	1	2	3	2	5	5	1	4	3	2	
31	4	1	4	1	4	4	2	2	1	5	2	1	5	2	5	4	1	5	5	2	2	
32	3	3	5	4	2	5	3	2	2	5	1	5	2	2	5	3	3	2	3	5	2	
33	3	2	1	4	4	3	5	5	5	4	3	4	2	5	2	3	1	5	4	5	4	
34	2	5	4	2	5	5	1	2	4	5	5	1	1	3	1	5	4	4	2	5	1	
35	5	4	2	5	3	5	1	3	5	3	1	3	4	5	5	1	2	2	1	3	2	
36	2	4	2	3	2	5	5	1	5	4	2	1	5	5	5	2	1	4	4	2	1	
37	1	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	1	1	5	4	5	2	5	2	3
38	1	4	2	3	4	1	1	3	3	4	1	2	1	1	4	2	2	5	2	5	2	
39	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	1	5	1	4	5	5	4	4	
40	4	1	4	3	2	3	2	4	3	3	5	5	1	4	4	1	2	5	2	5	3	

41	4	1	2	4	3	4	1	2	3	2	2	4	1	1	1	4	4	3	5	3	5
42	2	5	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	4	2	1	3	4	3	2	2
43	1	2	3	4	5	3	1	3	3	5	3	3	3	2	1	2	3	4	4	1	5
44	4	3	1	3	2	5	5	2	3	2	4	2	4	1	1	4	5	3	2	4	3
45	4	1	4	1	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	1	1	4	5	3	5
46	3	1	1	4	3	1	5	4	5	2	1	4	2	4	3	2	1	1	1	2	5
47	2	5	1	5	2	4	4	5	5	5	5	1	2	3	3	1	4	4	4	3	4
48	3	1	2	4	4	4	4	1	4	3	5	3	4	2	2	3	4	1	4	5	5
49	2	3	4	5	5	4	1	3	1	4	4	4	3	4	4	4	5	1	2	5	3
50	5	2	2	2	5	2	1	4	5	5	1	5	5	5	1	2	5	1	2	4	2
51	4	1	2	1	5	1	1	1	5	4	3	3	4	3	1	3	1	5	1	3	1
52	5	2	4	5	2	1	3	2	1	4	1	1	1	4	4	5	3	4	5	3	2
53	4	1	1	4	1	5	2	4	3	5	2	2	4	4	1	3	2	1	2	4	1
54	2	2	2	5	5	3	1	3	5	4	5	5	3	1	2	1	5	5	1	1	2
55	4	5	4	4	1	3	5	1	3	5	5	1	2	2	2	5	3	5	3	5	3
56	3	1	5	2	4	2	4	4	2	1	5	1	2	2	4	1	1	3	5	3	5
57	3	4	4	2	5	3	3	4	1	4	4	1	3	1	4	5	4	1	5	5	4
58	4	2	2	4	3	5	3	2	3	1	1	5	2	3	3	4	2	1	2	2	1
59	5	4	4	2	2	4	3	1	5	4	5	3	2	2	5	1	4	1	3	3	4
60	1	5	4	5	4	2	3	5	5	3	5	2	4	1	4	4	3	1	1	1	5
61	5	5	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	5	5	4	1	1	3	2	3
62	2	3	5	2	5	5	3	5	3	2	3	4	3	4	5	1	5	1	1	4	2
63	1	1	5	5	2	3	3	1	3	3	5	2	5	2	4	4	3	2	3	5	3
64	5	1	5	4	5	3	2	3	5	4	4	5	1	1	4	3	2	4	3	2	2
65	5	4	4	2	4	5	3	4	4	5	4	1	4	3	5	1	1	4	4	1	4

66	2	4	1	4	1	2	1	2	5	3	3	1	4	1	4	2	2	1	3	2	1
67	2	2	2	4	2	2	1	1	4	1	1	1	5	3	5	2	5	2	5	3	5
68	5	1	2	1	5	2	3	2	5	4	4	5	2	5	4	1	5	3	1	5	1
69	3	3	3	1	5	2	1	2	5	5	1	1	4	5	2	2	1	1	5	3	5
70	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3
71	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	3
72	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	3
73	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1
74	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	1
75	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2
76	1	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	1	3	1
77	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	2	3
78	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	1	3	3	3	2
79	2	1	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	2	3
80	3	2	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1
81	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1
82	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2
83	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1
84	1	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	1	1	3	2
85	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	3	2
86	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2
87	2	3	1	3	1	2	1	1	1	3	3	1	2	3	3	2	1	1	1	3	1
88	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3
89	3	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	3
90	1	2	2	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	2

Variable 2: Motivación al logro

ENCUESTADOS	INTERÉS Y ESFUERZO				INTERACCIÓN CON EL DOCENTE				TAREA Y CAPACIDAD			
	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12
1	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	5
2	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	5	3
3	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5
4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	3	3
5	3	3	5	5	3	4	3	3	4	5	3	4
6	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5
7	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5
8	3	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	4
9	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3
10	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	5
11	3	4	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5
12	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	4
13	3	4	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3
14	5	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4
15	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4
16	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	5	4
17	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5

18	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
19	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5
20	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	5	5
21	1	3	5	3	4	5	3	5	3	4	1	4
22	2	4	1	3	4	3	3	3	2	1	4	4
23	3	3	4	3	2	2	2	1	5	3	5	3
24	1	4	5	4	1	2	1	2	4	3	1	1
25	2	1	5	5	1	5	3	4	2	1	5	1
26	4	1	1	5	2	1	4	3	2	2	2	5
27	2	4	2	2	3	1	2	1	4	5	3	3
28	3	5	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5
29	3	2	5	3	5	3	4	1	5	5	4	4
30	3	3	4	5	1	5	4	3	2	2	3	1
31	2	2	5	1	4	4	5	2	5	4	2	5
32	4	2	1	4	5	1	4	4	5	2	3	2
33	5	3	3	3	3	1	5	4	5	5	3	3
34	5	5	2	4	4	1	4	5	3	2	2	2
35	2	1	2	5	1	4	1	5	5	5	4	3
36	4	5	4	4	4	4	1	2	1	1	4	3
37	3	2	4	5	4	5	2	3	5	3	4	2
38	2	1	5	1	4	2	3	3	4	5	1	1
39	2	2	3	2	2	4	3	5	4	5	4	1
40	1	5	4	5	3	4	1	3	5	1	3	3
41	3	4	2	3	2	2	1	2	4	3	4	2
42	4	5	1	2	2	2	2	4	4	2	5	5

43	3	1	2	5	2	5	3	3	3	2	2	3
44	4	4	2	1	4	3	2	5	1	5	1	2
45	1	4	3	5	5	2	3	5	5	4	4	3
46	1	1	1	1	4	4	3	1	5	2	3	5
47	2	4	3	2	3	5	3	1	4	5	3	4
48	3	3	2	5	4	1	1	3	1	4	1	2
49	1	4	4	5	5	3	1	5	5	1	4	4
50	2	4	3	1	1	4	4	3	3	5	2	2
51	2	3	2	2	1	1	5	2	3	2	5	2
52	1	3	5	5	2	1	3	4	1	2	4	5
53	2	3	1	5	2	5	5	2	5	3	5	5
54	5	5	5	5	2	4	3	3	2	5	1	4
55	1	4	1	4	2	2	1	5	3	5	2	4
56	2	1	1	4	5	5	1	2	4	4	1	5
57	4	4	3	2	4	4	2	4	5	4	4	3
58	5	3	2	4	1	5	2	3	2	2	4	2
59	3	1	4	3	3	3	4	5	4	1	5	4
60	3	2	4	3	1	5	4	2	1	4	4	1
61	5	5	5	4	4	2	3	1	1	2	5	5
62	4	3	4	2	2	3	2	3	3	1	2	1
63	3	5	3	5	1	1	1	1	5	2	5	2
64	5	1	1	4	3	3	1	5	1	3	4	1
65	3	5	3	2	2	5	1	5	5	2	3	4
66	5	5	1	4	2	1	3	2	2	5	1	1
67	1	3	2	1	2	4	2	3	1	1	5	2

68	5	5	4	5	2	2	1	5	4	4	2	4
69	2	3	4	4	1	3	5	2	4	4	4	3
70	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2
71	1	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1
72	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1
73	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3
74	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2
75	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1
76	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1
77	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	3	1
78	3	2	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2
79	3	1	1	3	2	2	2	3	2	1	3	1
80	2	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2	3
81	3	3	1	2	1	2	3	3	1	1	1	2
82	3	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1
83	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1
84	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2
85	2	3	2	3	3	1	1	2	1	1	3	1
86	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	2
87	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1
88	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1
89	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	1	1
90	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2

Anexo D. Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Liderazgo docente

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	30	100,0	,857	21
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	30	100,0		

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

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	62,57	176,668	,317	,855
Item2	63,03	173,275	,343	,855
Item3	62,83	169,523	,543	,847
Item4	62,77	170,530	,445	,851
Item5	63,13	163,154	,663	,842
Item6	63,00	162,690	,773	,838
Item7	63,30	171,045	,553	,847
Item8	63,47	170,602	,596	,846
Item9	62,40	174,455	,358	,854
Item10	62,53	183,637	,148	,860
Item11	62,60	165,559	,580	,845
Item12	62,83	170,075	,435	,851
Item13	62,57	178,599	,242	,858
Item14	62,83	174,902	,309	,856
Item15	62,13	175,568	,485	,850
Item16	63,40	169,007	,600	,845
Item17	63,13	172,395	,365	,854
Item18	63,03	162,240	,725	,839
Item19	62,90	173,886	,343	,855
Item20	62,90	180,300	,193	,860
Item21	62,63	177,689	,256	,858

Variable 2: Motivación al logro**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	12

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	34,37	94,861	,446	,863
Item2	34,17	90,902	,674	,850
Item3	34,53	92,671	,611	,853
Item4	34,20	92,579	,499	,860
Item5	34,17	91,247	,535	,858
Item6	33,90	88,300	,679	,848
Item7	34,47	96,671	,427	,864
Item8	34,13	87,292	,660	,849
Item9	33,90	89,334	,636	,851
Item10	33,90	95,128	,450	,863
Item11	34,47	98,257	,370	,867
Item12	34,10	90,645	,612	,853