



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

**LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN ACADÉMICA EN
ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE OBSTETRICIA DE
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, LIMA-2022**

Tesis

Para optar el grado académico de Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR: ARROYO CONDEÑA, ERIKA EDITH

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-5213-0200

LIMA – PERÚ

2022

Tesis

Liderazgo docente y motivación académica en estudiantes de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima-2022

Línea de investigación

Educación de Calidad: Gestión en educación

Asesor(a)

Palacios Garay Jessica Paola

Código ORCID

0000-0002-2315-1683

DEDICATORIA

A la vida por permitirme seguir viva a pesar de muchas dificultades.

A mi Familia por cobijarme en su seno, por el apoyo incondicional y darme las fuerzas necesarias para no decaer ni desmayar, en alentarme todos los días a seguir luchando por mis metas y sueños.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Privada Norbert Wiener por permitirme seguir con mis metas y la buena educación brindada, en especial a su plana docente que, en tiempo difíciles supieron llegar y abordar en la enseñanza y aprendizaje.

A mi Asesora por brindarme sus conocimientos y por tener mucha paciencia en este proceso de desarrollo de la investigación.

A todas las personas que mostraron su apoyo desinteresado para la realización y desarrollo de esta investigación.

INDICE

INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Limitación de la investigación	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1	7
2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Liderazgo docente	13
2.2.2. Motivacion académica	19
2.3. Formulación de hipótesis	24
CAPITULO III: METODOLOGÍA	25
3.1. Método de investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de la investigación	26
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.6. Variable y Operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos	29

	5
3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Aspectos éticos	34
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	35
4.1	36
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	35
4.1.2. Análisis inferencial	41
4.1.3. Discusión de resultados	48
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
5.1 Conclusiones	55
5.2	57
REFERENCIAS	56
ANEXOS	67
Anexo 1. Matriz de Consistencia	67
Anexo 2. Instrumentos	68
Anexo 3. Validación de Instrumento	72
Anexo: 4 Confiabilidad del Instrumento	79
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	80

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Matriz Operacional de variable 1</i>	28
Tabla 2 <i>Matriz Operacional de la Variable 2</i>	29
Tabla 3 <i>Validación de expertos</i>	32
Tabla 4 <i>Estadística de confiabilidad del instrumento</i>	33
Tabla 5 <i>Liderazgo docente, escala valorativa</i>	35
Tabla 6 <i>Motivación académica, escala valorativa</i>	36
Tabla 7 <i>Niveles de distribución de Liderazgo docente</i>	36
Tabla 8 <i>Niveles de distribución de dimensiones de Liderazgo docente</i>	38
Tabla 9 <i>Niveles de distribución de Motivación académica</i>	39
Tabla 10 <i>Niveles de distribución de dimensiones de Motivación académica</i>	40
Tabla 11 <i>Tabla de contingencia entre Liderazgo docente y Motivación académica</i>	41
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad</i>	42
Tabla 13 <i>Prueba de hipótesis general</i>	43
Tabla 14 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	44
Tabla 15 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	45
Tabla 16 <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	46
Tabla 17 <i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	47

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diseño de la Investigación</i>	26
Figura 2 <i>Liderazgo docente y su frecuencia de niveles</i>	37
Figura 3 <i>Dimensiones de Liderazgo docente y su frecuencia de niveles</i>	38
Figura 4 <i>Motivación académica y su frecuencia de niveles</i>	39
Figura 5 <i>Dimensiones de Motivación académica y su frecuencia de niveles</i>	40

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo establecer la relación entre el liderazgo docente y la motivación académica en estudiantes de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima-2022. El enfoque es de investigación cuantitativa con un método hipotético deductivo tipo Aplicada correlacional de corte transversal. La muestra de estudio es no probabilística por conveniencia. En relación al instrumento la primera consta de 20 preguntas en liderazgo docente y la segunda de 17 ítems con respecto a la motivación académica, ambos en la escala de Likert con 5 categorías de respuesta. La población son estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima. Se validó el instrumento por expertos y la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach obteniendo un 0.928 con un grado de confiabilidad fuerte. Este cuestionario fue distribuido por un formulario Google. Los resultados obtenidos dan a conocer que si hay una relación significativa entre las variables. Por lo tanto se concluye que el liderazgo docente se relaciona con la motivación académica.

Palabras claves: Liderazgo docente, motivación académica, habilidades intelectuales, habilidades motivacionales, control de situaciones de tensión.

ABSTRACT

The objective of this study is to establish the relationship between teaching leadership and academic motivation in students of the obstetrics faculty of a private university, Lima-2022. The approach is quantitative research with a hypothetical deductive method Applied cross-sectional correlational type. The study sample is non-probabilistic for convenience. In relation to the instrument, the first consists of 20 questions on teacher leadership and the second of 17 items regarding academic motivation, both on the Likert scale with 5 response categories. The population is a student of the V cycle of the faculty of obstetrics of a private university, Lima. The instrument was validated by experts and reliability using Cronbach's Alpha, obtaining 0.928 with a strong degree of reliability. This questionnaire was distributed by a Google form. The results obtained show that there is a significant relationship between the variables. Therefore, it is concluded that teacher leadership is related to academic motivation.

Keywords: Teaching leadership, academic motivation, intellectual skills, motivational skills, control of stressful situations.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se requiere docentes líderes con competencias ya que el entorno es cada vez más competitivo, que sepan orientar y dirigir sus instituciones donde laboran. La carencia o presencia del liderazgo motivará positiva o negativamente a sus estudiantes en lograr las metas trazadas por lo tanto a la conducción de una enseñanza de calidad. En tal sentido el presente trabajo está constituido por los siguientes capítulos.

Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, los objetivos generales, objetivos específicos, la justificación y la delimitación, todo ello referente a la investigación.

Capítulo II, menciona los antecedentes internacionales y nacionales, vinculados en relación al tema de estudio, las bases teóricas conceptuales, la hipótesis general, hipótesis específica.

Capítulo III, se presenta el Método a desarrollar donde se explica, el enfoque, tipo, el diseño, la población, la muestra y muestreo, la variable y operacionalidad, las técnicas e instrumento de recolección de información, el procesamiento y análisis de datos y por último aspectos éticos.

Capítulo IV, se obtienen los resultados de la discusión, donde se tomará en cuenta los objetivos específicos, la contrastación de hipótesis, prueba de hipótesis, discusión y resultados

Capítulo V, presenta las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial se viene atravesando una crisis pandémica, en definitiva como países tercermundistas ha afectado fuertemente la educación. Los países del mundo coinciden que la educación es el desarrollo socio económico fundamental para la nación, por lo cual el liderazgo se alía con el hombre dispuesto a cambios a lo largo de la historia dejando herencias. Sin embargo en pleno siglo XXI, una problemática es la falta de liderazgo de los docentes. A ello Velázquez y Hernández (2020) comentan que, el profesor a lo largo de su trayectoria impacta a los estudiantes lo cual se requiere el liderazgo docente para guiar, influir, controlar y dirigir a través de la enseñanza. Para Oliva (2020) la educación se debe reformular en aspectos políticos y programas donde el docente sea participe en la motivación del estudiante para que alcance la autocrítica y conductas culturales. La organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y cultura (UNESCO, 2019) declara que la docencia se ubica poco a poco en los acuerdos educativas nacionales en América Latina y el Caribe con el fin de que en adelante alcance resultados esperados en la educación.

Para el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020) la falta de capacitación y actualización provoca la pérdida de interés en los estudiantes para cumplir los objetivos planteados. Villegas *et al.* (2021) afirman la importancia de la labor del docente en la educación ya que forma a futuras generaciones que direccionaran a la sociedad por el camino del desarrollo sostenible. Quiere decir, el docente como líder incentiva al estudiante a ser mejores personas cada día, con valores, ser responsables para asumir retos en la sociedad, de esta manera

satisfacer las necesidades propias y de la sociedad. En el Perú la gran parte de las Instituciones públicas y privadas tienen deficiencia en liderazgo y motivación implicado a los docentes y estudiantes, esto por falta de solución a la problemática y búsqueda de innovadoras propuestas creativas afectando al aprendizaje de los estudiantes. Ser docente es conocer e interpretar la profesionalización y profesionalismo, donde promuevan competencias e innovación educativa en ese sentido promueve su liderazgo tomando conciencia en el futuro de sus estudiantes, de tal manera que se va a orientar a una visión futurista, en ese sentido comprende que la docencia no será fértil si no hay voluntad, motivación, método y compromiso de ambas partes (Fernández, 2021).

Una universidad privada de Lima y la Facultad de Obstetricia, promueve la salud sexual y reproductiva en las mujeres, familias y comunidades. Por la cual sus estudiantes están en la constante preparación para servir a la sociedad, para ello es necesario adquirir destrezas y competencias para un desempeño eficiente. MINEDU (2019) mediante supervisiones, acompañamientos y la sumatoria de esfuerzos trabajan para que en el año 2036 haya una excelencia académica de liderazgo y motivación. La pandemia del coronavirus (Covid-19), ha traído consigo a nuevas rutas y métodos de enseñanza. Los estudiantes están adecuados a la tecnología mas no a la cultura de autoeducación, de tal forma que necesita un liderazgo docente para guiar y/o facilitar por tanto haya una motivación académica permanente en los estudiantes. Lobatón (2019) indica que la motivación es importante ya que es un factor que supedita la capacidad de aprender. El docente como líder tiene que aplicar las metodologías de enseñanza, motivar y atraer la atención del estudiante detrás de la pantalla. Dar un servicio de calidad, incentivar, responder los requisitos es preocuparse por las necesidades de los estudiantes y ante la sociedad en ese sentido es manejar un liderazgo (Portocarrero, 2018). De igual forma en

tiempos de pandemia es necesario escuchar y ayudar en la parte de la psicología y social entre docentes y estudiantes. Montero (2017) refiere que el docente como educador debe estar en una constante búsqueda en mejorar todas las dimensiones para su desarrollo y excelencia profesional.

A lo mencionado aflora el análisis del liderazgo docente y cuál es la repercusión en la motivación académica de los alumnos del V ciclo de la facultad de Obstetricia de una Universidad Privada Lima, ya que en el liderazgo docente y la motivación académica hay diferentes situaciones que afectan en forma positiva y negativa al logro del aprendizaje.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera el comportamiento directivo se relaciona con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima -2022?

¿De qué manera el control de situaciones de tensión se relacionan con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022?

¿De qué manera las habilidades intelectuales se relacionan con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022?

¿De qué manera las habilidades motivacionales se relacionan con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación del comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Determinar la relación del control de situaciones de tensión con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Determinar la relación de las habilidades intelectuales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Determinar la relación de las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica en virtud de:

1.4.1 Justificación teórica

La investigación facilitó la información con respecto a las variables de estudio liderazgo docente y motivación académica, las cuales se utilizarán como precedentes en otras investigaciones semejantes. El liderazgo docente en el sector educativo es importante porque existe las posibilidades formativas del alumno esperando que cumplan funciones educativas institucionales (Amador, 2017). Así mismo la motivación académica compone la psicoeducación e influye en el aprendizaje. La motivación es compleja en lo social, afectiva, factores cognitivos y académicos que van relacionadas a los actos de los docentes y estudiantes (Expósito y Manzano 2010). Se sabe que el liderazgo y la motivación están vinculados, el líder siempre va a motivar hacia el logro de los objetivos.

1.4.2 Justificación metodológica

La investigación pretendió diagnosticar las características del liderazgo docente el cual fue relacionado con la motivación académica de los estudiantes mediante un estudio correlacional. Para medir la variable liderazgo docente se utilizó el instrumento adaptado de Limay (2019); Sandoval (2017) un cuestionario organizado de liderazgo docente y para medir la variable motivación académica se usó la Escala de Motivación Académica por Matos (2019), ambas herramientas en la escala de Likert con 5 categorías. De esta manera se relacionaron las dos variables para facilitar el liderazgo docente con la motivación académica en la facultad de obstetricia de una Universidad Privada de Lima.

1.4.3 Justificación práctica

La investigación estará encaminada a contribuir sobre el liderazgo docente y motivación académica en los estudiantes de la facultad de obstetricia de una Universidad Privada de

Lima. Los resultados que se obtuvieron en relación a estas variables respondieron a los problemas de esta investigación y a resolverlas e identificaron el liderazgo docente en la repercusión de la motivación académica. Proporcionó herramientas a la universidad en habilidades, conocimientos, actitud, comunicación y desarrollo profesional. La investigación fue beneficiosa para los docentes en mejorar las características de liderazgo, así motivar al estudiante para que logren sus objetivos deseados, los estudiantes tendrán clara su situación, sabrán que les motiva para seguir adelante y obtener los frutos del esfuerzo, también se conoció que docentes son capaces de apoyarlos en su avance académico y dificultades.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

La información que se consideró para la elaboración de la investigación se llevó a cabo en el periodo 2022-1 con los estudiantes del V ciclo de la Facultad de Obstetricia de una Universidad Privada, Lima.

1.5.2. Espacial

La investigación se realizó en una Universidad Privada de Lima, sede Lima, en la Facultad de Obstetricia V ciclo.

1.5.3. Recursos

Recursos Humanos. Se contó con la asesoría del proyecto quien indicó las acciones correctivas.

Recursos Administrativos. La investigadora fue quien facilitó los recursos que fueron empleados para la presente investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Llanes *et al.*, (2021) en su investigación tuvieron como objetivo “*proyectar el perfil motivacional y las variables sociodemográficas experiencia universitaria con la motivación académica*”. Se utilizó un cuestionario de 33 preguntas con un total de 13939 estudiantes, estos fueron entregados vía virtual a 24 instituciones de educación, de las cuales 3 países de Europa y 7 de América Latina. Estos resultados se basaron de acuerdo a la particularidad de la población en su mayoría femeninas de 25 años, el análisis de correlaciones bivariadas determinó relevante a los géneros en el tipo de motivación el cual la motivación intrínseca da como resultado $F = 12.43$; $p < .001$, de igual manera al extrínseca $F = 57.97$; $p < .001$, la motivación intrínseca sale a reflejar como la mejora al entorno y el querer estudiar, a lo contrario de extrínseco dependiendo de la posición social. Se utilizó el estadístico SPSS para Windows (V-22). El ajuste lineal determinó que las variables de la motivación es la edad y la educación según el nivel y los puestos de trabajo de los padres.

Por su parte Crespo y Weise, (2021) en su investigación, tuvieron como objetivo el

“análisis la gestión y liderazgo del docente en el proceso de enseñanza -aprendizaje en el aula”.

El estudio fue de tipo correlación con diseño de campo no experimental y documental. Se presentó una población de 25 docentes y 400 estudiantes. El instrumento utilizado constó de 60 preguntas en la escala de Likert con opciones de permanentemente, casi permanente, casi nunca y nunca. Los instrumentos presentan una confiabilidad y validez buena con un índice Alfa de Cronbach de 0.99, se utilizó la correlación de Pearson con valores de 0.694 y 0.721 estos valores señalan una correlación positiva directa, quiere decir que el liderazgo docente y gestión pedagógica tienen una relación directa.

Por otra parte Velázquez y Hernández, (2020) en su investigación tuvieron como objetivo *“relacionar la influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios”.* Presentó una población de estudio de 174 alumnos matriculados en los meses de agosto 2017 a enero 2018. El instrumento que utilizaron fue el cuestionario estructurado de la escala de Likert, donde las preguntas constaron de 5 categorías de respuestas. Este estudio determina que el liderazgo docente la parte democrática es la que más impacto tiene, el cual contribuye a mejorar el ánimo de los seguidores por lo tanto reconoce el valor de las personas.

Asimismo Gonzáles *et al.*, (2019) en su investigación el objetivo de este estudio es *“explorar las dimensiones que definen a un docente como líder pedagógico y, a su vez, determinar la importancia de los elementos que configuran la dimensión formativa del liderazgo docente”.* La investigación fue descriptiva exploratoria utilizaron la parte metodológica cuantitativa. Se procedió al muestreo no probabilístico por conveniencia de tipo accidental =1196 personas, todas heterogéneas de distintas etapas del sector educativo, la mayoría procedente de España aprox. 75 %. Se utilizó el instrumento *“el cuestionario sobre liderazgo educativo de instituciones educativas”* el instrumento presenta validez y confiabilidad

buena, con un alfa de Cronbach =0.977. Los resultados confirman que la formación del liderazgo impulsa a la formación continua en una educación de calidad.

En la misma línea Toledo, (2018) en su investigación tuvo como objetivo “*Conocer la relación que existe entre el liderazgo ejercido y la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*”. El estudio fue correlacional y el instrumento utilizado obtuvo una buena confiabilidad el cual consta de 5 preguntas generales y 17 preguntas con características en dirección de personal el cual 18 preguntas es sobre la generación de la motivación en el trabajador e incluye una opinión (pregunta abierta), todo esto mediante el modelo de la escala de Likert. Estas respuestas se produjeron de 51 trabajadores en los meses de agosto-diciembre del 2016, a la vez hubo resultados de 82 trabajadores en relación a la motivación como personas cercanas en la Direcciones de personal de la Universidad Veracruzana. Estos resultados arrojan que la motivación en los trabajadores concuerda con el horario, el esfuerzo reconocido, capacitación al personal para su desarrollo, comprender las responsabilidades y ser justos a sus retribuciones. Por otro lado, lo que menos les motiva es ser reprimidos en la toma de decisiones y no ser empáticos por parte de sus superiores. Concluye que, que las personas que laboran en la Universidad Veracruzana son eficientes y eficaces por dos motivos fundamentales las cuales son la motivación y el liderazgo en la organización

Por consiguiente Correa y Cuevas, (2017) en su investigación tuvieron como objetivos “*Identificar las diferencias entre la percepción que los estudiantes tienen del liderazgo de sus profesores y, el liderazgo reportado por sus profesores, Identificar la relación entre el liderazgo que ejercen los profesores y la felicidad que reportan los estudiantes*”. Se realizó mediante un estudio correlacional con la participación de 287 personas, 261 estudiantes y 27

docentes entre 28 y 64 años, utilizaron el instrumento “Test de estilos de liderazgo situacional de Hersey-Blanchard, adaptado por Escartin y la escala de felicidad” estos instrumentos tuvieron una buena confiabilidad con un muestreo no probabilística intencional. Los resultados obtenidos fueron que los docentes son directivos que participativos, persuasivos y más delegativos.

Antecedentes Nacionales

Villegas *et al.*, (2021) en su investigación tuvieron como propósito “*Determinar la relación entre el estilo de liderazgo de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes del IV ciclo de la Facultad de Administración Hotelera y de Turismo de la Universidad Nacional de Frontera-Perú*”. El estudio realizado constó de tipo analítico ambispectivo, correlacional no experimental y transversal, mediante la técnica de observación y encuesta, con una muestra de 14 alumnos. Se distribuyó fichas técnicas de observación y cuestionario, estos instrumentos presentaron validez y confiabilidad. Se utilizó la “estadística inferencial” el coeficiente de “Rho de Spearman” para las mediciones. El resultado fue que la Rho de Spearman = -0.44 quiere decir que hay una negativa media de correlación en el estudio de cada variable. Se obtuvo un 13.26 de promedio donde el docente aplica el estilo liderazgo democrático.

Por lo cual Casas, (2019) en la investigación realizada tuvieron como objetivo “*Determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente en el nivel secundaria de dicha la Institución Educativa*”. Se realizó un estudio correlacional de corte transversal cuantitativo. El instrumento para ambas variables (cuestionarios) tiene una confiabilidad buena. El cuestionario constó con 25 ítems de la primera

variable, y para la segunda variable consta también de 25 ítems con relación a directivos y 23 ítems para los estudiantes. La población de estudio fue de 280 estudiantes, 44 profesores y 3 directores. Ambas variables tienen una correlación directa el cual alcanzan un 0.897 que representa una correlación alta y positiva. Por lo tanto, la capacidad docente se elevará a mayor liderazgo pedagógico del directivo o encargado de la institución.

Asimismo Noriega y Cubas, (2018) en su investigación tuvieron como objetivo *“Determinar si el liderazgo docente influye en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018”* se realizó la investigación de tipo no experimental, cuantitativa, correlacional transeccional causal. Los instrumentos utilizados tienen una buena confiabilidad (cuestionarios), los cuales fueron aplicados a 70 estudiantes, utilizaron la prueba de Tau-b de Kendall $t=0.756$ con una significancia $p < 0.001$, obteniendo resultados que el liderazgo docente influye en un 92.9% en el proceso del desarrollo de la profesión en los estudiantes, quiere decir que la influencia es significativa.

Por su parte Draghi, (2019) en su investigación tuvo como objetivo *“Determinar qué diferencias existen en cuanto al grado alcanzado de motivación al logro por parte de los estudiantes de una MDU de una universidad privada de Lima – 2019”*. El estudio realizado tiene un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal. Los instrumentos utilizados encuestas (cuestionario multifactorial de liderazgo y escala atribucional de motivación al logro) tienen una confiabilidad buena. Se aplicó a 4 salones un total de 99 (54 mujeres y 45 varones) estudiantes entre 35 a 55 años. Se obtuvo como resultado que el 71.7% de estudiantes manifiesta que el docente es líder transformador y 28.3 que es un líder transaccional, luego mediante la prueba U de Mann-Whitney-Wilcoxon donde determina diferencias significativas

existentes entre liderar con motivación mediante el docente transformador con el docente transaccional, alcanzando el logro.

En la misma línea Lobato, (2019) en su investigación tuvo como objetivo *“Establecer la relación que existe entre la Motivación para el Aprendizaje y el Rendimiento Académico de estudiantes de Ingeniería y Arquitectura en el curso de Nivelación de Física de una Universidad Privada de Lima”*. Esta investigación se centró en averiguar la manera de relacionarse el aprender con la motivación y cómo impacta en el desempeño académico. Los instrumentos utilizados tuvieron una confiabilidad buena. La población de estudio lo conformó 168 alumnos. Se utilizó un cuestionario de “Motivación para el Aprendizaje”, como referencia se prestó del CEAM, también se utilizaron los registros de notas para detectar el rendimiento de lo académico. Para la comprobación de los datos se procesó en un software estadístico. Al finalizar la investigación el resultado arroja que la motivación va a influir en el aprendizaje de tal manera que lo académico mejorará en los estudiantes.

Según Bazo, (2019) en su investigación el objetivo es *“Determinar la relación significativa entre liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la Facultad de Educación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho”*. Realizo la investigación mediante la técnica de la encuesta en un alcance correlacional descriptivo. Los instrumentos utilizados tienen una confiabilidad buena. Se aplicó a 30 estudiantes del I al X ciclo de la carrera de Educación Secundaria. Se obtuvieron resultados que las correlaciones Rho Spearman tienen una relación significativa con el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima en los alumnos con un valor de 0.882. donde, liderazgo transformacional docente y alumnos arroja correlacional Rho Spearman de 0.791, docente transaccional y autoestima de estudiantes con una correlacional de Spearman de 0.896 y liderazgo docente laissez faire con

desarrollo de autoestima con una correlación de Rho spearman en un 0792. Concluye que hay relación significativa entre liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima de los alumnos.

Por consiguiente Cahuana, (2019) en su investigación el objetivo es *“Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño docente de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2018”* se realizó el estudio correlacional con un enfoque cuantitativo, con el método hipotético deductivo. Se utilizó la técnica de la encuesta con una escala de Likert. Los instrumentos utilizados tienen una confiabilidad buena. Se aplicó el cuestionario a 84 docentes que aceptaron voluntariamente. El resultado evidencia que hay una correlación positiva entre la motivación y el desempeño docente ($Rho=.7628$, $p=.000$).

Por otro lado Cabrera, (2019) en su investigación el objetivo es *“determinar el grado de motivación de logro y estrategias de aprendizaje que emplean educandos de un centro de formación profesional superior técnico del Callao”*. El estudio realizado es el transeccional descriptivo correlacional. La técnica utilizada la psicométrica y análisis documental. Los instrumentos utilizados tienen una confiabilidad buena, se utilizó los instrumentos cuestionario de motivación de logro (31 preguntas) y (50 preguntas) estrategias de aprendizaje (Ramírez 2013) aplicando a 94 estudiantes con , los resultados obtenidos fueron un 71 % de nivel medio en el aprendizaje al logro y 68.81 en estrategias de aprendizaje. Concluye que no hay una correlación entre ambas variables.

Por su parte Ccarhuaypiña, (2017) en su investigación el objetivo es *“Determinar la relación del liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017”*. Para este estudio se utilizó el método deductivo e inductivo tipo aplicado correlacional, descriptivo correlacional simple. El instrumento entregado contuvo 30 preguntas mediante el modelo de la escala de Likert a 38 personas como

docentes y no docentes. El resultado se determinó mediante la prueba del coeficiente de Spearman $r_s=0,636$ lo cual quiere decir que contra más haya liderazgo entonces la motivación en las personas aumenta.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo docente

Definición de liderazgo docente

Sánchez (2017) asegura que el liderazgo docente en la institución educativa son capacidades que ayudan a desarrollar procesos de enseñanza y aprendizaje de forma eficiente por lo cual logran que los alumnos desarrollen aprendizajes significativos, contribuyendo a la solución de los problemas pedagógicas y personales. Para Medina (2020) El liderazgo docente está consolidado como un elemento transformador por ende el docente aparte de ejercer su labor en la construcción del conocimiento dentro de las aulas y también fortalece la comunicación en su conjunto. Así mismo Carpio et al. (2020) asegura que el liderazgo docente se equilibra por responsabilidad de cambios promocionales por la acción mutua del grupo de estudiantes. Es decir, el docente líder como facilitador o guía debe tener una comunicación fluida y condiciones propias para orientar a los estudiantes y comunidad educativa. En tal sentido Fernández (2021) asegura que el liderazgo docente va a lograr su acogida siempre y cuando las causas motivacionales del docente sean modificadas de una motivación regular convirtiéndolas en responsabilidades. El liderazgo docente es una habilidad que permite inspirar, motivar y comunicar para una mejor enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, siendo líderes educadores y así llegar a las metas planteadas. Por otra parte Soto (2011) señala que el docente en el campo educativo ejerce autoridad como líder en la carrera, así como la disciplina, en la asignatura o

siendo tutor personal de los estudiantes. El docente líder será capaz de comunicar y promover asertivamente en sus alumnos la motivación académica.

Teorías del liderazgo

Teorías del comportamiento

Se estudió el comportamiento de las personas los que son líderes y los que no, en la Universidad Estatal de Ohio. García (2015) menciona que diferentes autores definen como la parte inicial considerando que el enfoque del comportamiento reconozca los estilos de liderazgo dependiendo de la tarea que realicen. Esta teoría trata en el estudio de la conducta del líder con las personas que son sus seguidores. Fernández (2016) señala que el comportamiento es individual y libre que está sujeta a la decisión de actuar acorde o resistirse. Por lo tanto, cada ser humano es responsable de su comportamiento y actuar como seres racionales. El docente implica ser modelo a seguir para los docentes, de tal manera que el liderazgo docente desempeña una parte fundamental para la acción de sus labores.

Teorías participativas

Mejorar la posibilidad de supervivencia en la participación como medio de conocimiento (Nacher 2002). Esta teoría ejecuta decisiones para la mejoría y desarrollo. Se toma en cuenta a las personas para potencializar sus capacidades y dirigir las hacia el logro de los objetivos. Esta teoría en liderazgo mejora y potencializa las actitudes laborales y personales, implicando los siguientes elementos: la estimulación, carisma, inspiración y la consideración (Bustamante De La Rosa, 2018). En 1973 Vroom y Yetton en su modelo de liderazgo participativo, relaciona la participación con el comportamiento del líder para las decisiones a

tomar. De tal manera que las actividades del trabajo rutinarias y no rutinarias el líder se adapte al esquema de las tareas. En tal sentido desde las aulas el docente líder tiene la autoridad de transformar y llevar las riendas de la educación en la mejoría de las habilidades, conocimientos y actitudes, formando una base sólida con visión al futuro innovador.

Teoría transformacional

Los representantes de la teoría transformacional del liderazgo fueron Burns en 1978, en su libro Liderazgo. Más adelante, Bass lo amplió y actualizó en 1985. Bass Señala diferentes características de este estilo de liderazgo. Estimular la intelectualidad, el líder transformacional busca soluciones a los problemas y estimula a las personas a desarrollar las ideas, opiniones que puedan brindar. En esta teoría se destacan algunos rasgos de los líderes carismáticos las cuales son: convicción sólida, autoconfianza y el poder. De tal manera que también se muestran los componentes del: carisma, Inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. Bass (1998) explica que los líderes de esta teoría son más preparados ya que con éxito afrontan los problemas o situaciones que se dan con seguridad, paciencia ante los problemas surgidos. En las características del liderazgo transformacional es trabajar en conjunto todos reman hacia un solo sentido para cumplir los objetivos trazados. En esta teoría es importante las percepciones y actitudes de las personas hacia el líder.

A lo mencionado el liderazgo docente está enmarcado en el liderazgo transformacional teniendo como principal objetivo la relación entre docentes y estudiantes, en una mejoría constante del trabajo en equipo con valores y principios. Gonzales (2011) menciona que las actividades de los docentes en sus diferentes funciones desarrollan de forma positiva con las personas que trabajan a su alrededor, aumentando la productividad, el cual va a favorecer en los

estudiantes en la enseñanza y aprendizaje.

Importancia del liderazgo docente

El maestro tiene un papel importantísimo en la enseñanza, por esa razón el liderazgo del docente es esencial en el ejercicio de la docencia. Para Caraballo (2015) el liderazgo docente engloba muchos aspectos fundamentales en la enseñanza aprendizaje tanto en la práctica docente en el aula, el cómo dominar los temas, clases, manejo en los espacios físicos y aulas así como las conductas de los estudiantes. Quiere decir que el liderazgo docente juega un papel importante ya que va a permitir un buen desarrollo de formación e integración en los estudiantes ante la sociedad.

Por otro lado Romero (2016) comenta que el liderazgo docente está incluido en los estudios de investigaciones sin embargo no se especifica. También señala en la investigación de Fullan (2002) considera que se debe promover una reestructuración en la educación donde sea más innovador, desarrollar habilidades, creatividad, resolución de problemas, pensamiento crítico, y el buen uso de la tecnología.

El docente en la labor de ser líder en el sector de la educación se refiere a que sea más empeñoso, comprometido profesionalmente en todas las áreas, de que esté siempre preparándose para el desarrollo de habilidades de su persona y del estudiante, también que sea innovador, proactivo y por supuesto un modelo a seguir como ser humano y buen ciudadano por ende se requiere el trabajo en equipo docente estudiante. Es importante y fundamental un buen clima laboral en la actividad del liderazgo y el trabajo en equipo ya que influye en los objetivos y logros (Romero, 2016). Quiere decir que el clima laboral en el ejercicio de la

docencia es importante ya que permite estar en un ambiente físico como mental de forma satisfactoria tanto estudiante como docente.

En los tiempos actuales también es importante el liderazgo docente en forma sistemática, Aldana *et al.* (2019) plantea que:

El docente como líder sistémico, tiene la posibilidad de crear y recrear la praxis educativa en un acto donde las habilidades de los estudiantes son potenciadas al máximo para construir un aprendizaje que no solo sea significativo, sino transformador de la persona y del ecosistema donde éste habita. (p. 66)

El gran reto del docente universitario es estar a la vanguardia, incitar al estudiante a ser autónomo, eficaz y eficiente, que permitan adaptarse a los cambios e insertarse a la sociedad con facilidad. El liderazgo pedagógico es fundamental en la mejoría para una educación de calidad, el cual se considera el liderazgo docente como principal gestión de las instituciones educativas (Bernal y Ibarrola, 2015). El docente tiene una tarea fundamental en ser líder para una gestión de las instituciones muy aparte de los directivos. Por otro lado la educación con liderazgo es importante ya que es necesario generar procesos formativos deseados por los estudiantes, y de esta manera cumplir las funciones de las instituciones educativas (Amador, 2017). Asimismo Gonzales y González (2012) comentan que en el manejo de los grupos el docente tiene ese liderazgo potencial en la relación de estimular y motivar. El docente juega un papel importante en la vida del estudiante fomenta valores y actitudes en su formación

Dimensiones de liderazgo Docente

Gonzales (2008) señala que los autores (Burns, 1978; Bass, 1985) desde el campo no educativo desarrollaron la imagen transformativa como un estadio superior del transaccional,

mientras que desde campo educativo Leithwood y su equipo (1999) han relacionado mejor el liderazgo transformacional en base a las organizaciones educativas liderado por sus docentes realizando sus actividades más allá de lo esperado, por lo que se producen cambios en el grupo y sociedad.

A continuación se mencionan las dimensiones para esta presente investigación:

Comportamiento directivo. Jiménez (2015) menciona que los docentes muestran comportamientos activos continuos, los directivos siguen lineamientos estrictos a lo institucional, relacionándose de manera positiva en el aprendizaje institucional y un cambio educativo.

Control de situaciones de tensión. González *et al.* (2013) menciona que en situaciones o conflictos se debe manejar y tolerar cultivando la paciencia y resolviendo los problemas.

Habilidades intelectuales. Impulsa nuevos enfoques para resolver problemas, insiste en la inteligencia a dar solución a los problemas, motiva a realizar diferentes actividades (González *et al.*, 2013). Así mismo transmite confianza, comparte conocimientos, guiar a multitudes de estudiantes y relacionarse entre grupos.

Habilidades motivacionales. El líder estimula a seguir en el optimismo y entusiasmo, comunica de manera convincente con una expresión clara dando el ejemplo. (González *et al.*, 2013).

2.2.2. Motivación académica

Definiciones aproximadas

La motivación puede ser influenciada a varios factores que se generan de acuerdo con el contexto social y/o entorno en este caso docente estudiante generan expectativas de aprendizaje. Según Ryan y Deci (2002) la motivación está centrada en la satisfacción propia del ejercicio en uno mismo más que la casualidad o refuerzos que pueden ser funcionalmente separables de ella. Quiere decir que es esencial en su ser, capaz de dar ese impulso a lograr lo anhelado.

Por otro lado Bedoya (1993) menciona el impulso a seguir es la motivación que permite iniciar, manteniendo el comportamiento hasta obtener la meta o los objetivos deseados. De acuerdo a Maslow (1954) la motivación tiene una particularidad universal en el ser humano ante cualquier situación, es permanente, eterno, variable y dificultoso. Asimismo López (2018) comenta que para alcanzar el logro de los objetivos planteados es necesario los recursos, la conducta y todo un proceso que requiere la motivación en los seres humanos. De esta manera la motivación nos incita a conseguir lo deseado y la satisfacción de haber logrado las metas y objetivos planteados. En tal sentido Paredes (2021) asegura que la motivación está relacionada con alguna actividad física o mental, también explica que la motivación es influyente y participativa en el constante comportamiento del individuo.

Según Matos (2019) para alcanzar el logro de una meta u objetivo deseado, la motivación tiene un proceso donde expone el inicio, rumbo, vigor y persistencia en la conducta de ser. La motivación en la educación tiene una enorme relevancia, se dirige al acto comportamental de la persona y centra lo que el individuo va a ejecutar y el camino del objetivo a lograr (Otárola 2019).

A lo expuesto la motivación es la parte fundamental de cada ser humano ya que está

ligado a los sentimientos en querer sobresalir y lograr lo que se anhela.

Motivación Intrínseca- profunda

La motivación intrínseca en el estudiante son satisfacciones internas generadas por los actos de las actividades realizadas (Llanga *et al.*, 2019). Asimismo Nuñez *et al.* (2017) comenta que la motivación intrínseca predomina la conducta de la autodeterminación y su constructo es de varios factores dimensionales. Podemos decir que es netamente subjetivo va a depender de la persona misma de su yo interior en realizar las cosas que más le gustan o agradan. Cuando las personas están motivadas intrínsecamente pues realizarán y disfrutarán las tareas (Paredes, 2021). Por ende si estás motivado interiormente asumes los retos para el logro de los objetivos. Maldonado (2016) manifiesta que la motivación intrínseca se relaciona con los logros relevantes en la educación en lo social y personal de tal manera que se afianza en mejorar cada día y desarrollarse luego alcanzar el éxito.

Según Ryan y Deci (2000) los entornos sociales facilitan y previenen la motivación intrínseca por lo cual apoyan o frustran a las personas en lo psicológico. También existe lazos vinculados en satisfacer la necesidad de competencias y autonomía. Los estudios realizados y las bibliografías argumentan que la inclinación hacia la motivación intrínseca por parte de los estudiantes es alta, las cuales son mencionadas a continuación por Maldonado (2016):

Sus logros educativos son resultado de las múltiples situaciones que brotan del interior de ellos mismos y que pueden controlar (ejemplo: la consagración, la dedicación y el desvelo que ponen a sus actividades). Reconocen y son conscientes que son ellos mismos los indicados de su eficacia para lograr sus objetivos a corto y/o largo plazo que desean alcanzar (ejemplo: Ser buenos estudiantes, buenos trabajadores cuando sean mayores al

margen de las profesiones y servir a su familia y sociedad en su conjunto). Están motivados hacia el desarrollo excelente, magnífico y magistral de un contenido y/o área, rechazando el aprendizaje somero e intrascendente que puede servir sólo para alcanzar calificaciones aprobatorias. (p. 46)

A lo expuesto la motivación extrínseca es fundamental en los estudiantes ya que es voluntaria lo cual lleva a tener entusiasmo en alcanzar los objetivos trazados. Se origina en la parte interna de la persona, ya sea por necesidades, curiosidad, experimentación, exploración y manipulación. Quiere decir que va a depender de uno mismo a motivarse para esforzarse y cumplir el objetivo.

Motivación extrínseca- superficial

Para Llanga *et al.* (2019) La motivación extrínseca proviene de la parte externa que está sujeta a incentivos para poder realizar algo. En ese sentido es importante estudiar cómo está elaborado esa recompensa en relación a la conducta requerida (Garzón, 2012). Para Maldonado (2016) esta motivación es un trajín del día a día por obtener logros en particular. No quiere decir que lo hagan porque les gusta si no porque al obtener el título podrán ganarse la vida con lo mencionado. Como se sabe el alumno motivado va a mostrar actitud positiva en su comportamiento, pero existen factores que van a influir en esta motivación para lo cual estos autores mencionados (Deci y Ryan 2000; Ryan *et al.* 1992; Ryan y Deci 2002) hablan de cuatro teorías extrínsecas:

Regulación externa. Esperan recompensas externas quiere decir que esperan premios por realizar sus actividades. Según Paredes (2021) considera que estos estudiantes tienen una apreciación baja en la confianza, la autoestima y la competencia, son dependientes poco control

interno en los resultados académicos.

Regulación introyectada. Son conductas reguladas que se dan por presión externa están relacionadas con la autoestima. Los estudiantes realizan la acción mediante una presión de la emoción.

Regulación identificada. Acepta adaptarse de la regulación externa la percibe propia. Debe realizar ya que es importante para el estudiante. Paredes (2021) manifiesta que sigue siendo un medio y no se realiza por satisfacción ni tampoco lo disfruta.

Regulación integrada. Se integra perfectamente la regulación externa en el yo personal son Autónomas, por ende las personas no son manejadas por fuerzas externas. Estas acciones pueden ser autodeterminada, motivada y controlada.

Importancia de la motivación académica

La motivación es importante ya que permite a desarrollarnos en el entorno en el que nos encontremos. Según Ospina (2006) el aprendizaje viene de la motivación ya que es el motor es decir incentiva a un proceso de desarrollo. El lograr los objetivos académicos y mejorar en lo académico, es la constante motivación por parte del docente y de uno mismo. García (2006) señala que:

Al mejorar la motivación del alumno, aumentará su interés y su disposición al esfuerzo y se centrará en las tareas de aprendizaje, con lo que, consecuentemente, aumentará su rendimiento, mejorarán sus resultados, disminuirán sus conductas disruptivas en el aula, disminuirán los conflictos con sus padres y profesores, mejorarán las relaciones con ellos, aumentará su autoestima y, en definitiva, se sentirá más satisfecho consigo mismo.
(p.10)

La motivación en los estudiantes se da por los factores y circunstancias que se puedan presentar tanto exterior como interior. A lo mencionado López (2018) manifiesta que la motivación en los estudiantes está dada principalmente por el contexto del aprendizaje quiere decir que el alumno se motiva y desmotiva de acuerdo a cómo el docente llegue en esa comunicación alumno docente. Cabe mencionar que el lograr el aprendizaje viene de una motivación interna y externa.

Dimensiones de la Motivación Académica

Motivación profunda. Esta motivación es intrínseca, los estudiantes tienen la intención clara en comprender, dominar el tema, analiza la situación, fundamenta con base, está en constante reto en percibir nuevas cosas en mejorar y desarrollar sus competencias (Matos, 2019).

Motivación superficial. Los factores externos estimularán a los estudiantes en querer aprobar más no en querer aprender, es por ello que se olvidan rápido del aprendizaje. Rodríguez (2020) comenta que, en la educación se va a encontrar a estudiantes motivados por motivaciones extrínsecas solo en querer obtener un título académico para la recompensa familiar. Lo cual quiere decir que esta motivación está influenciada por factores externos.

Motivación del logro. Crecimiento de la autoestima donde los estudiantes esperan a conseguir el éxito evitando el fracaso. Matos (2019) refiere que la autoestima, ego está basado en querer rendir y sobresalir en las notas, más no si los contenidos sean interesantes.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Existe relación significativa entre el control de las situaciones de tensión con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Existe relación significativa entre las habilidades intelectuales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Existe relación significativa entre las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Según Sánchez *et al.* (2018) define, conjunto de premisas implícitas en la interpretación y explicación sobre los métodos de investigación que conforman las diferentes metodologías. Se realiza estudios mediante procesos operativos ineludibles. En esta investigación se aplicó el método Hipotético deductivo, parte de la hipótesis el cual busca falsear o refutar, llegando a una conclusión permitiendo compararlas con los hechos (Arispe *et al.*, 2020).

Por otro lado, el método estadístico se utilizó con la finalidad de interpretar y organizar los datos recopilados de esa manera realizar la contratación de las hipótesis correspondientes.

3.2. Enfoque de la investigación

Asimismo Hernández y Mendoza (2018) definen el enfoque de investigación como procesos organizados, juiciosos, rutinarios donde generan conocimientos. El presente estudio tuvo el enfoque cuantitativo, el cual permitió comprobar la hipótesis mediante la recopilación de datos y análisis estadísticos, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) no se puede evitar los pasos a seguir ya que se van comprobando las suposiciones de cada proceso.

3.3. Tipo de investigación

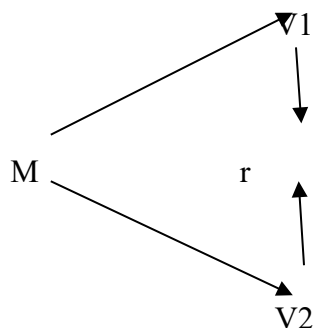
La investigación fue de tipo Aplicada donde se buscó conocer la relación del liderazgo docente y motivación académica. Para Arispe *et al.*, (2020) la investigación aplicada se establece mediante el conocimiento científico la metodología, tecnología y protocolos, contribuyendo a mejorar las necesidades identificadas ya sean específicas y prácticas.

3.4. Diseño de la investigación

Por otro lado, Sánchez *et al.* (2018) menciona que, el diseño de investigación son esquemas que se adoptan para determinar y controlar el estudio según sus variables. Esta investigación tiene el diseño no experimental quiere decir que no se manipuló ninguna variable, se dio en un contexto natural en un determinado momento para luego ser evaluado, es de corte transversal descriptivo ya que buscó investigar repercusiones entre los valores en las variables en un tiempo determinado (Fernández, 2021) y correlacional el cual midió la relación de las dos variables sin control de las mismas.

Figura 1

Diseño de la Investigación.



Donde:

M = Muestra

V1 = Variable 1 (Liderazgo Docente)

V2 = Variable 2 (Motivación Académica)

r = Correlación

3.5. Población, muestra y muestreo

Población. Son determinadas especificaciones que concuerdan con un conjunto de casos (Hernández y Mendoza, 2018). Esta investigación la conformaron una población de estudiantes de la Facultad de Obstetricia de una Universidad Privada Lima.

Criterios de inclusión:

Los criterios de inclusión pertenecieron a los estudiantes del V ciclo de la Facultad de Obstetricia de una Universidad Privada de Lima. Por ningún motivo fue bajo presión, la encuesta se realizó a mayores de 18 años.

Criterios de exclusión:

Fueron aplicados a los estudiantes que faltaron a clases por diversos motivos que no se presentaron o no leyeron el correo.

Muestra. Agrupación de personas o casos extraídos de la población por diferentes tipos de muestreos probabilísticos y no probabilísticos (Sánchez *et al.*, 2018). La muestra constó de 80 estudiantes de la cuales se realizaron los trabajos de recopilación de la información.

Muestreo. Se procedió con el muestreo no probabilístico por conveniencia. (Otzen y Manterola, 2017) mencionan que, el muestreo son aquellos casos que al seleccionar estén accesibles dispuestos a incluirlos, debe ser accesible y próxima de sujetos para el investigador.

3.6. Variable y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo docente.

Definición operacional: Es la valoración del estudiante sobre las dimensiones del liderazgo docente mediante un instrumento de cinco opciones. Las calificaciones comprenden de 1,2,3,4,5 en la escala de Likert Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Tabla 1

Matriz Operacional de variable 1

Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Comportamiento directivo	1, 2, 3,4,5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo: 20-46 Regular: 47- 73 Bueno: 74 -100
Control de situaciones de Tensión	6,7,8,9,10		
Habilidades intelectuales	11,12,13,14,15		
Habilidades motivacionales	16,17,18,19,20		

Nota: Instrumento adaptado de Limay (2019) y Sandoval (2017).

Variable 2: Motivación académica.

Definición operacional: Es la puntuación del estudiante en la escala de motivación académica, Las calificaciones comprenden de 1,2,3,4,5, en la escala de Likert Nunca, Casi nunca, A veces,

Casi siempre y Siempre.

Tabla 2

Matriz Operacional de la Variable 2

Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Motivación profunda	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 17-39
Motivación superficial	9,10,11,12,13,14		Medio: 40-62
Motivación del logro	15,16,17		Alto: 63-85

Nota: Instrumento Adaptado de Matos (2019).

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Las técnicas mencionan procesos precisos y particulares de recolección de la información relacionada a la metodología de la investigación utilizada. Así mismo las técnicas a utilizar van a depender del contexto de la investigación a elaborar (Hernández y Duana, 2020). Se utilizó la información del cuestionario, estos midieron las variables liderazgo docente y motivación académica. Se brindaron la información solicitada, para lo cual se le explicó con respecto al instrumento, se recopilaron la información y se procedió a la descripción y análisis de la relación de las variables.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron preguntas y puntuaciones con respecto a las variables de la investigación. Estos instrumentos fueron adaptados de los siguientes autores: Limay (2019); Sandoval (2017) y Matos (2019). La primera consta de 20 preguntas en relación a liderazgo docente y la segunda de 17 ítems con respecto a la motivación académica, ambos en la escala de Likert con 5 categorías, valorizados 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4= Casi siempre y 5=Siempre.

Ficha técnica de Liderazgo docente

Nombre	: Cuestionario de liderazgo docente
Autor	: M. Limay , E. Sandoval
Año	: 2019, 2017
Administración	: Individual
Duración	: 15
Objetivo	: Evaluar el liderazgo docente
Tipos de ítems	: Politómicos
Nivel	: porcentaje
Aspectos	: Las preguntas están conformadas por 4 áreas las cuales se detallan Comportamiento directivo 5 ítem Control de situaciones de tensión 5 ítem Habilidades intelectuales 5 ítem

Habilidades Motivacionales 5 ítem

Campo de aplicación	: Estudiantes de la universidad
Materia de prueba	: El material consiste en la hoja con los protocolos respectivos y las alternativas para marcar desde Nunca (1) hasta Siempre (5).

Ficha técnica de Motivación Académica

Nombre	: Escala de Motivación Académica.
Autor	: A. Matos
Año	: 2019
Administración	: Individual
Duración	: 15
Objetivo	: Identificar la motivación académica
Tipos de ítems	: Politómicos
Nivel	: Porcentaje
Aspectos	: Las preguntas están conformadas por 3 áreas las cuales se detallan: Motivación profunda, constituido por 8 ítems Motivación superficial, constituido por 6 ítems Motivación de logro, constituido por 3 ítems
Campo de aplicación	: Estudiantes de la universidad
Materia de prueba	: El material consiste en la hoja con las Instrucciones respectivas y las alternativas para marcar

desde Nunca (1) hasta Siempre (5).

3.7.3. Validación

Para Sánchez *et al.* (2018) la validación viene hacer procedimientos de la investigación donde se va a demostrar la validez de los métodos, técnicas, instrumentos y programas. Para la investigación planteada los instrumentos fueron evaluados por 5 expertos, especialistas en la materia, los cuales verificaron el constructo de tal manera que el instrumento mide lo que se desea medir y el contenido donde se evaluó los ítems y se comprobarán los conocimientos de la materia. Los juicios de expertos validaron el instrumento llegando a determinar que la pertinencia, relevancia y claridad tienen una relación entre sí. Se obtuvo el puntaje de 1 validez perfecta.

Tabla 3

Validación de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dra. Patricia Maria Ramos Vera	Si
Experto 2	Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia	Si
Experto 3	Dr. Benito Fredy Diaz Lopez	Si
Experto 4	Mg. Dionicio Clímaco Hualpa Bellido	Si
Experto 5	Dr. Jesús Collanque Pinto	Si

Nota: Formatos de validación de expertos.

3.7.4. Confiabilidad

Sánchez *et al.* (2018) afirma que la confiabilidad es la suficiencia del instrumento para

medir resultados coherentes.

Para valorar la confiabilidad del instrumento se determinó mediante la prueba de coeficiente de V Aiken. Establece técnicas para calcular la validez del contenido o ítem con respecto a un tema evaluado por N jueces (Robles, 2018). De la misma forma mediante una prueba realizada a una determinada cantidad de estudiantes, se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach. Según Frías (2019) los constructos de los instrumentos de medida deben demostrar que la valoración de la muestra trabajada tiene características confiables y sean auténticos, considerando que la confiabilidad de un instrumento en un estudio, está catalogado como un elemento muy importante, para hallar el referido índice se tomó una prueba piloto conformada por las respuestas de 25 participantes, estos datos fueron ingresados al SPSS v25, donde se realizó el análisis de fiabilidad, hallando que los dos instrumentos presentaron buena confiabilidad dando como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.965 para Liderazgo docente y 0.862 para el instrumento de Motivación académica, estos resultados se presentan en la tabla 4.

Tabla 4

Estadística de confiabilidad del instrumento

Instrumento	Alpha de Cronbach	Grado de confiabilidad
Liderazgo docente	0,965	Fuerte
Motivación académica	0,862	Fuerte
Ambos instrumentos	0,928	Fuerte

3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, para recolectar la información se solicitó autorización a una universidad privada de Lima mediante una carta, luego del permiso concedido, se procedió a contactar a los

estudiantes del V ciclo de la Facultad de Obstetricia periodo académico 2022-1, se hizo llegar la encuesta en forma digital en formato Google forms con una duración de 15 min a 20 min, ya que sigue la emergencia sanitaria en el País actualmente. En ese mismo formato se encontró el consentimiento informado debiendo aceptar si desean participar en el estudio

Por otro lado, la información que se recopiló mediante la herramienta de Google en formato excel o archivo excel el cual se ordenó y trabajó para luego exportarlos en el desarrollo y análisis en la plataforma SPSS. Así mismo para el desarrollo de la correlación de los datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) coherentes con cada hipótesis de la investigación la cual estableció que si existe la relación entre las dos variables de estudio. El coeficiente de correlación de Spearman se obtienen los resultados en base a rangos consignados desde -1 a 1 el valor cero indica que no hay correlación, así mismo los signos significan que hay una directa e inversa correlación (Hurtado et al., 2018).

Para la presentación de los datos estadísticos se utilizaron tablas, gráficos con presentaciones individuales por lo que podrán visualizar para el análisis de datos y la obtención de las conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo respetando la autoría de dichas investigaciones empleadas, el cual se cita mediante el formato APA versión 7.

Así mismo se pidió la autorización de los responsables de la Universidad de estudio respetando las normas éticas. Se revisó el código de ética en investigaciones de la Universidad Privada Norbert Wiener del año 2020, se respetó todo lo que dice con respecto al seguridad y protección de las personas, la diversidad cultural de tal manera que debe ser expresado e informado los consentimientos, al cuidado de nuestro medio ambiente, respetar las normas nacionales e

internacionales, no divulgaciones de cualquier índole, ser claros transparentes con honestidad y rigor científico.

También se informó la aplicación del instrumento validado a la Directora de la Escuela Académica de Obstetricia para su autorización, donde se hizo la recopilación de los datos.

Se informó al estudiante mediante las redes sociales sobre el tema de investigación con la finalidad de que conozcan las variables de estudio para su aplicación en el cuestionario.

Por otro lado, la presente investigación pasó por un sistema antiplagio (TURNITIN) para la aprobación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Para el análisis descriptivo de las variables planteadas en el estudio Liderazgo docente y Motivación académica se realizó las escalas valorativas para cada una de ellas, así como para sus respectivas dimensiones, luego de ello se procedió a analizar las frecuencias y distribución por niveles de cada variable y sus dimensiones; estos hallazgos se presentan en las siguientes tablas y figuras.

4.1.1.1. Escala valorativa de las variables

Los resultados que se presentan en la tabla 5, hacen referencia a los niveles de la variable

Liderazgo docente de acuerdo a su escala valorativa, asimismo se presenta también los niveles de sus cuatro dimensiones comportamiento directivo, Control de situaciones de tensión, habilidades intelectuales y habilidades motivacionales, apreciándose en el mismo los puntajes alcanzados, teniendo que la variable se sitúa entre 44 y 100 puntos; y las dimensiones fluctúan entre 6 y 25 puntos, así también quedaron determinados los tres niveles malo, regular y bueno, cada uno con su respectivo rango.

Tabla 5

Liderazgo docente, escala valorativa

Variable y dimensiones	N	Puntajes		Niveles		
		Mín	Max	Malo	Regular	Bueno
Liderazgo docente	80	44	100	20 - 46	47 - 73	74 - 100
Comportamiento directivo	80	12	25	5 -11	12- 18	19 -25
Control de Situaciones de tensión	80	10	25	5 -11	12- 18	19 -25
Habilidades intelectuales	80	11	25	5 -11	12- 18	19 -25
Habilidades motivacionales	80	6	25	5 -11	12- 18	19 -25

Del mismo modo en la tabla 6 se aprecia los resultados de la escala valorativa de la variable Motivación académica y sus dimensiones, teniendo que los puntajes oscilan entre 45 y 80 para la variable y en el caso de las dimensiones estos van entre 3 y 40 puntos; por otro lado, se definieron también sus tres niveles: bajo, medio y alto.

Tabla 6

Motivación académica, escala valorativa

Variable y dimensiones	N	Puntajes		Niveles		
		Mín	Max	Bajo	Medio	Alto
Motivación académica	80	45	80	17 - 39	40 - 62	63 - 85
Motivación profunda	80	20	40	8-18	19- 29	30 - 40
Motivación superficial	80	12	28	6 -13	14 - 21	22 - 30

Motivación al logro	80	3	15	3 -7	8 -11	12 -15
---------------------	----	---	----	------	-------	--------

4.1.1.2 Análisis de frecuencia y distribución de la variable Liderazgo docente

Los resultados que se presentan en la tabla 7 y figura 2 corresponde a la frecuencia y distribución de la variable Liderazgo docente, encontrando que de los 80 estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. el 1,3% (1 estudiante) indicaron percibir que el liderazgo docente se encuentra en el nivel malo, el 61,3% (49 estudiantes) indicaron que se encontraba en el nivel regular y el 37,5% (30 estudiantes) perciben que el liderazgo de sus docentes está en el nivel bueno.

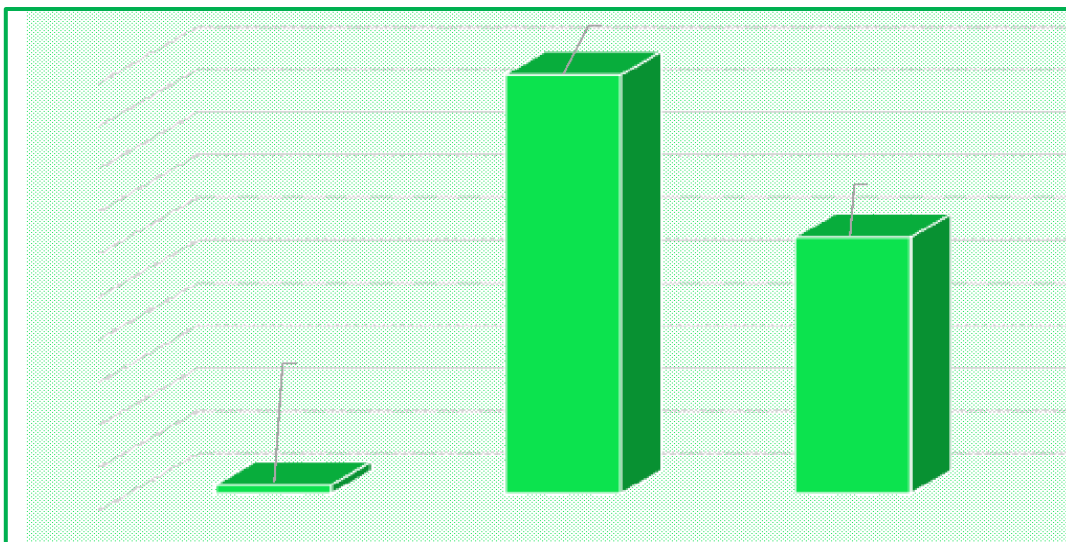
Tabla 7

Niveles de distribución de Liderazgo docente

		Frecuencia	Porcentaje
	Malo	1	1.3
Nivel	Regular	49	61.3
	Bueno	30	37.5
	Total	80	100.0

Figura 2

Liderazgo docente y su frecuencia de niveles



Por su parte en la tabla 8 y figura 3, se muestran los resultados de la distribución y frecuencia de los niveles de las cuatro dimensiones de Liderazgo docente, en la cual se tiene que en la dimensión comportamiento directivo, del total de 80 estudiantes de obstetricia de una universidad privada de Lima 2022; ningún estudiante percibe que sus docentes se encuentren en el nivel malo; el 51.3% indica que se encuentran en el nivel regular, y el 48.8% en el nivel bueno de la indicada dimensión; en cuanto a la segunda dimensión, situaciones de tensión, el 3.8% refiere que los docente se encuentran en el nivel malo, el 53.8% en el nivel regular, y el 42.4% en el nivel bueno; sobre la tercera dimensión habilidades intelectuales se encontró que el 2.5% percibe que los docentes están en el nivel malo, el 62.5% en el nivel regular y el 35% en el nivel bueno; por último en la cuarta dimensión se halló que el 5% refiere que los docentes se encuentran en el nivel malo, el 63.8% en nivel regular y el 31.3% en el nivel bueno de la indicada dimensión; de acuerdo a estos resultados es viable precisar que según la percepción de los estudiantes de la muestra, los docentes se encuentran en su mayoría entre los niveles regular y bueno de las cuatro dimensiones de liderazgo docente.

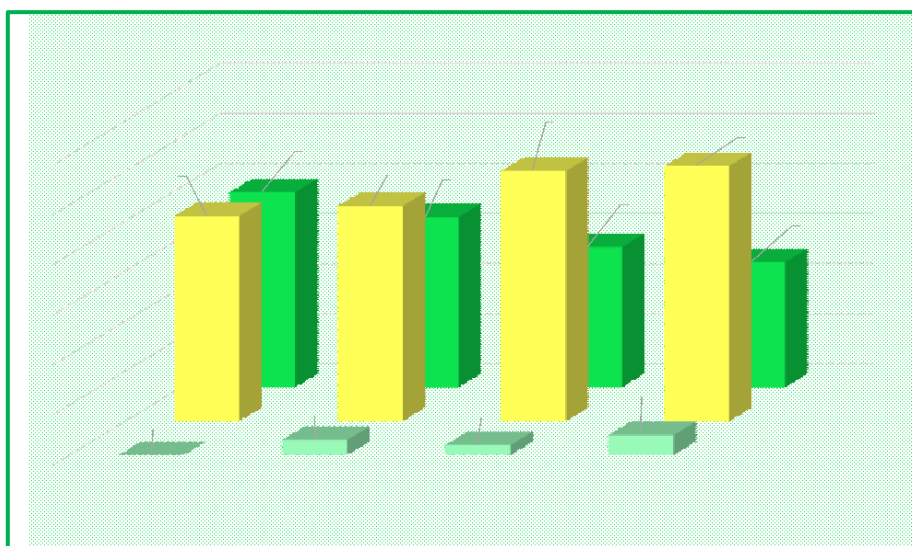
Tabla 8

Niveles de distribución de dimensiones de Liderazgo docente

Dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Comportamiento directivo	0	0.0	41	51.3	39	48.8	80	100.0
Control de situaciones de tensión	3	3.8	43	53.8	34	42.4	80	100.0
Habilidades intelectuales	2	2.5	50	62.5	28	35.0	80	100.0
Habilidades motivacionales	4	5.0	51	63.8	25	31.3	80	100.0

Figura 3

Dimensiones de Liderazgo docente y su frecuencia de niveles



4.1.1.3 Análisis de frecuencia y distribución de la variable Motivación académica

La tabla 9 y figura 4, se registran los hallazgos del análisis de los niveles de la variable Motivación académica su frecuencia y distribución, así se tiene que de los 80 estudiantes de obstetricia de una universidad privada de Lima 2022; el 53.6% indicó que se encuentra en el nivel medio de motivación académica, el 43.8% percibe que se encuentra en el nivel alto, no

encontrándose ningún estudiante en nivel bajo.

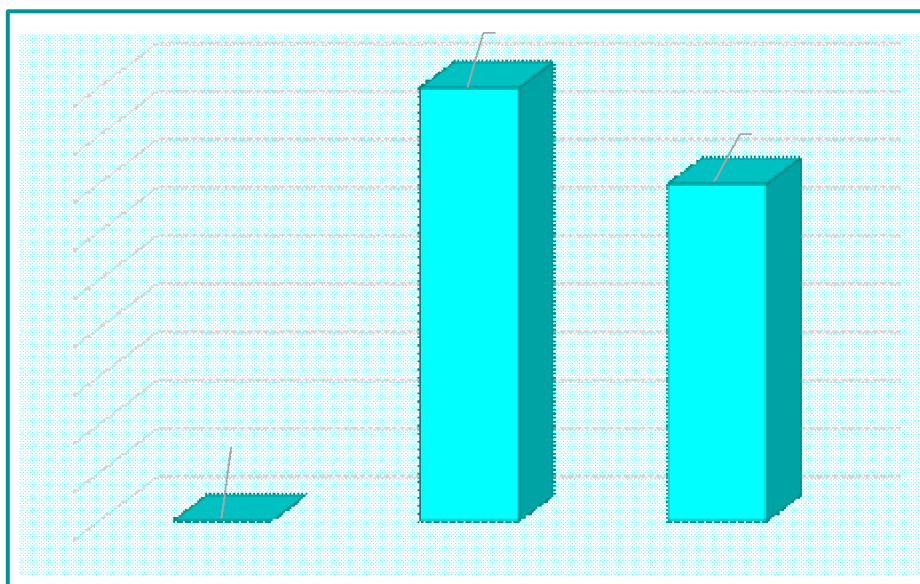
Tabla 9

Niveles de distribución de Motivación académica

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Bajo	0	0.0
	Medio	45	53.6
	Alto	35	43.8
	Total	80	100.0

Figura 4

Motivación académica y su frecuencia de niveles



Así también la tabla 10 y figura 5, se aprecian los resultados sobre la frecuencia y distribución de los niveles de las tres dimensiones de motivación académica, en estudiantes del V ciclo de obstetricia de una universidad privada de Lima, 2022, dentro de los resultados se encontró que en la primera dimensión Motivación profunda el 31,3% refiere encontrarse en el

nivel medio, el 68,8% percibe que se encuentra en el nivel alto y ningún estudiante indicó estar en el nivel bajo; así también sobre la segunda dimensión Motivación superficial, el 2.5% indicó encontrarse en el nivel bajo, el 58,8% en el nivel medio y el 38,8% en el nivel alto; por último en la tercera dimensión Motivación al logro el 18,8% indicó hallarse en el nivel bajo, el 60% en el nivel medio y el 21,3% en el nivel alto.

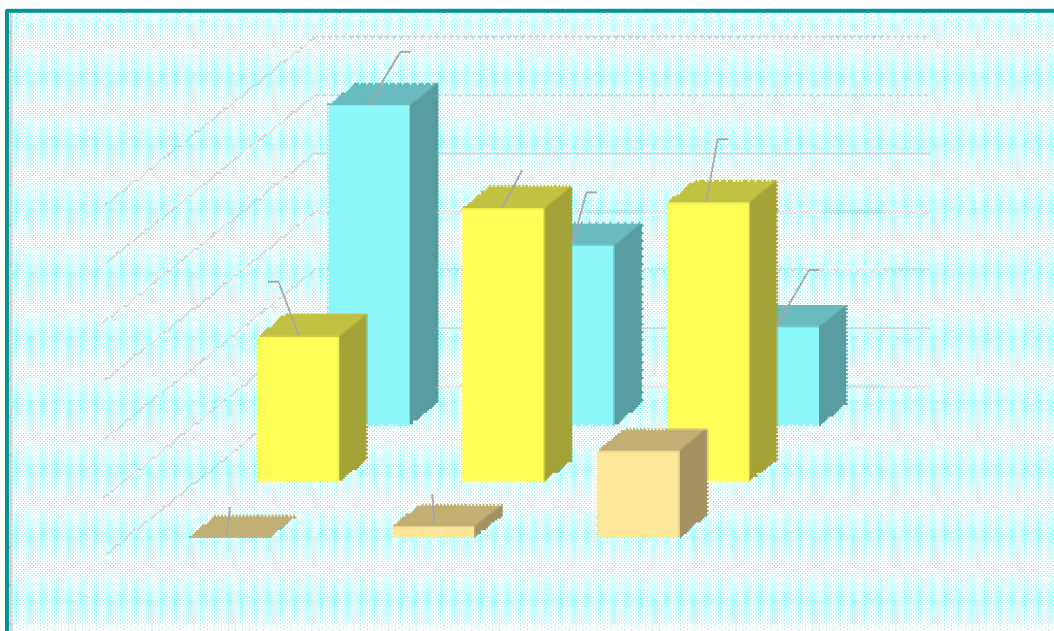
Tabla 10

Niveles de distribución de dimensiones de Motivación académica

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación profunda	0	0.0	25	31.3	55	68.8	80	100.0
Motivación superficial	2	2.5	47	58.8	31	38.8	80	100.1
Motivación al logro	15	18.8	48	60.0	17	21.3	80	100.0

Figura 5

Dimensiones de Motivación académica y su frecuencia de niveles



4.1.1.4. Distribución de la tabla de contingencia de las variables Liderazgo docente y Motivación académica

Los resultados de los datos cruzados entre la variable Liderazgo docente y Motivación académica se presentan en la tabla 11, en la misma se puede observar que cuando los estudiantes perciben que el liderazgo docente se encuentra en nivel alto el 1.3% de los estudiantes están en el nivel alto de motivación académica, del mismo modo cuando el liderazgo docente se encuentra en el nivel regular el 37.3% de los estudiantes se encuentran en el nivel medio y el 23.8% en nivel alto; y por último cuando el liderazgo está en el nivel alto el 18.8% se encuentra en el nivel medio de motivación académica y el también otro 18.8% se encuentra en el nivel alto. No se encontró ningún tipo de cruce entre los niveles bajo, regular y alto de liderazgo docente con el nivel bajo de motivación académica en los estudiantes del V ciclo de la facultad de Obstetricia de una universidad privada de Lima, 2022.

Tabla 11

Tabla de contingencia entre Liderazgo docente y Motivación académica

		Motivación académica			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo docente	Malo	n	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%
	Regular	n	0	30	19	49
		%	0.0%	37.3%	23.8%	61.1%
	Bueno	n	0	15	15	30

	%	0.0%	18.8%	18.8%	37.6%
	n	0	45	35	80
Total	%	0.0%	56.3%	43.7%	100.0%

4.1.2. Análisis inferencial

4.1.2.1 Prueba de normalidad

Una condición para realizar el contraste de las hipótesis es realizar la prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones, esto con la finalidad de saber si los mismos proviene o no de una distribución normal y con ello determinar el coeficiente de relación con el cual se trabajará, en este sentido al ser la muestra mayor a 50 elementos, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, estos resultados se aprecian en la tabla 12.

Criterios que se consideraron:

$\alpha = 0,05$ (5%) = Margen de error

Regla de decisión se dio en función de:

Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H_a

Si $p > \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

H_a : Los datos no provienen de una distribución normal

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo docente	0.067	80	,001	0.978	80	,003
Comportamiento directivo	0.096	80	,001	0.962	80	,000
Control de Situaciones de	0.104	80	,000	0.967	80	,001

tensión						
‘Habilidades intelectuales	0.143	80	,000	0.953	80	,000
Habilidades motivacionales	0.128	80	,003	0.964	80	,005
Motivación académica	0.101	80	,002	0.980	80	,000
Motivación profunda	0.084	80	,000	0.965	80	,001
Motivación superficial	0.076	80	,002	0.981	80	,004
Motivación al logro	0.100	80	,000	0.980	80	,000

De los resultados de la tabla 12, se resalta que al observar los valores de significancia de la prueba Kolmogorov-Smirnov con relación a las variables y dimensiones planteadas, todas son menor de 0,05, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna, es decir los datos no provienen de una distribución normal, en consecuencia, corresponde contrastar las hipótesis con la prueba no paramétrico del coeficiente Rho de Spearman a un nivel de significancia de 0,05.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis

Para la toma la decisión de acuerdo a los resultados de las correlaciones se consideró los criterios siguientes:

Se aceptará la hipótesis nula H_0 si $p > \alpha$

Se aceptará la hipótesis alterna H_a si $p < \alpha$

4.1.2.3. Prueba de hipótesis general.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. **Ho:** No existe relación significativa entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis general

			Liderazgo docente	Motivación académica
Rho	de	Coefficiente de correlación	1.000	,075
		Sig. (bilateral)		,001
		N	80	80
Spearman	de	Coefficiente de correlación	,075	1.000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	80	80

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

Toma de decisión: De acuerdo a los resultados que se aprecian en la tabla 13 se tiene que el valor de significancia es $0,001 < 0,05$, por tanto de acuerdo a los criterios planteados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022; también es preciso señalar que según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el mismo que es 0,075, esta relación es positiva entre ambas variables.

4.1.2.4. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específicas 1.

H1: - Existe relación significativa entre el comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022

H0: No existe relación significativa entre el comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 1

		Comportamiento directivo	Motivación académica
Rho de Spearman	Comportamiento directivo	Coeficiente de correlación 1.000	,058
		Sig. (bilateral)	,001
		N	80
	Motivación académica	Coeficiente de correlación ,058	1.000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	80

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

Toma de decisión: Al observar la tabla 14 se tiene como resultado de la prueba de hipótesis específica 1, que el valor de significancia es $0,001 < 0,05$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, que existe relación significativa entre el comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022; del mismo modo de acuerdo al valor del coeficiente de Rho Spearman el grado de correlación entre Comportamiento directivo y motivación académica es de 0,058 lo que significa que la relación es positiva entre la dimensión y la variable referida.

Prueba de hipótesis específica 2.

H2: Existe relación significativa entre el control de situaciones de tensión con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

H0: No existe relación significativa entre el control de situaciones de tensión con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 2*

		Situaciones de tensión	Motivación académica
Rho de Spearman	Control de situaciones de tensión	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,015
		N	80
	Motivación académica	Coeficiente de correlación	,015
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	80

Toma de decisión: Dentro de los resultados que presenta la tabla 15, se aprecia que el valor de significancia es de $0,000 < 0,05$, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre el control de situaciones de tensión con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022; así también se observó que según el valor del coeficiente Rho de Spearman el grado de correlación es de 0,015 con lo cual permite indicar que la relación es positiva entre la dimensión de control de situaciones de tensión y la motivación académica.

Prueba de hipótesis específica 3.

H3: Existe relación significativa entre las habilidades intelectuales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

H0: No existe una relación significativa entre las habilidades intelectuales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Tabla 16*Prueba de hipótesis específica 3*

		Habilidades intelectuales	Motivación académica
Rho de Spearman	Habilidades intelectuales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,067
		N	,000
	Motivación académica	Coefficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	80
		N	,067
		,000	1.000
		80	80

Toma de decisión: La tabla 16 muestra los resultados de la correlación de la hipótesis específica 3, en la cual se observa que el valor de significancia es $0,000 < 0,05$; por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa, que existe relación significativa entre las habilidades intelectuales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022; asimismo el grado de correlación dado por el Rho de Spearman es de 0,067, en este sentido se establece que esta relación es positiva entre habilidades intelectuales y motivación académica en la muestra de estudiantes considerada en el estudio.

Prueba de hipótesis específica 4

H4: Existe relación significativa entre las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada,

Lima – 2022.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 4

			Habilidades motivacionales	Motivación académica
Rho de Spearman	Habilidades motivacionales	Coefficiente de correlación	1.000	,072
		Sig. (bilateral)		,001
		N	80	80
	Motivación académica	Coefficiente de correlación	,072	1.000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	80	80

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

Toma de decisión: Por último la tabla 17, presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 4, en la misma se tiene que el valor de significancia es $0,001 < 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, con lo cual se precisa que existe relación significativa entre las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022; por otro lado de acuerdo al grado de correlación Rho de Spearman de 0,072, se establece que la relación entre habilidades motivacionales y motivación académica es positiva.

4.1.3. Discusión de resultados

De acuerdo con la hipótesis general, “Existe relación significativa entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una

universidad privada, Lima – 2022”, los resultados obtenidos indican que si hay una correlación positiva ($r= 0.075$) y una significancia de $p= 0,001 < 0,05$ afirmando que si existe una relación significativa entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022, por lo que tiene una similitud con el estudio de Velázquez y Hernández (2020) titulada “Influencia del liderazgo Docente en la Motivación de Universitarios” la investigación fue correlacional no experimental, aplicaron un cuestionario de tipo Likert en 5 categorías de respuestas a una muestra de 120 estudiantes, los resultados obtenidos evidencian que el estilo de liderazgo del docente de mayor impacto es el democrático, 75% de estudiantes están de acuerdo y muy de acuerdo en el estilo democrático del docente, generando la motivación en los estudiantes y la mejora del estado anímico y el valor reconocidos como personas. Así mismo el estudio se relaciona con Crespo y Weise (2021) en su investigación descriptivo correlacional no experimental aplicaron el instrumento de 60 ítems con grado de confiabilidad buena (alfa de Cronbach= 0.99) con escala de tipo Likert, como resultado se obtuvo una correlación positiva directa, utilizaron la correlación de Pearson con valores de 0.694 y 0.721, quiere decir que el liderazgo docente y gestión pedagógica tienen una relación directa. Por otro lado Gonzáles *et al.* (2019) en su investigación sintetiza la importancia del liderazgo de los docentes comprometidos con el desarrollo, el conocimiento y la formación en la continuidad de la mejora de su quehacer. Así mismo se da un alcance teórico con Sánchez (2017) donde afirma que el liderazgo docente lleva a desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje significativamente. Por tal razón es necesaria la comunicación fluida entre docente y estudiante en armonía en bienestar de la sociedad.

Con respecto a la hipótesis específica 1 planteada fue “Existe relación significativa entre el comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la

facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022” los resultados obtenidos en el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.058 existe correlación positiva entre la dimensión y la variable, donde la significancia $p= 0.001 < 0.05$, por lo tanto se afirma que hay una relación significativa entre el comportamiento directivo y la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima-2022, según este resultado se relaciona con la investigación de Toledo (2018) donde concluye que el liderazgo organizado motiva a que el personal se encuentre motivados siendo eficaces y eficientes. Por otro lado en su estudio Casas (2019) obtiene una correlación directa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente, donde se aprecia que el director debe centrarse en lo pedagógico, quiere decir que los docentes deben tener un comportamiento directivo para dar más énfasis a sus estudiantes y puedan alcanzar niveles mayores. En el alcance teórico Carpio *et al.* (2020) asegura que el liderazgo docente se equilibra por responsabilidad de cambios promocionales por la acción mutua del grupo de estudiantes. En este sentido el comportamiento directivo motiva al estudiante a tomar sus decisiones y se equilibra con sus valores.

La hipótesis específica 2 planteada fue “Existe relación significativa entre el control de situaciones de tensión con la motivación Académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022”, *de* los resultados obtenidos se indica que si existe un relación significativa entre las situaciones de tensión y la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima - 2022 ya que el grado de significancia $p= 0,000 < 0,05$ y su correlación Rho de Spearman de 0.015, existe correlación positiva entre la dimensión y la variable, este hallazgo no concuerda con el estudio de Correa y Cuevas (2017) donde evalúan los estilos de liderazgo que ejercen los docentes dentro de las aulas, entre el delegacional y participativo, quiere decir a mayor liderazgo

participativo y delegacional disminuirán la felicidad del estudiante y la felicidad neutra. En tal razón el control de situaciones de tensión es importante en la percepción de los estudiantes para su bienestar emocional y su felicidad. Así mismo Villegas *et al.* (2021) en su investigación determina que el estilo democrático y carismático se tiene una coordinación mutua y dominio integral en los grupos de estudio, es saber dirigir, fomentar trabajo en equipo, activa participación, saber manejar situaciones dentro de las aulas con diálogo y compromiso. En el alcance teórico Gonzáles y González (2012) comentan que en el manejo de los grupos el docente tiene ese liderazgo potencial en la relación de estimular y motivar.

La hipótesis específica 3 planteada fue “Existe relación significativa entre las habilidades intelectuales con la motivación Académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022” de los resultados obtenidos se indica que si existe una relación significativa entre las habilidades intelectuales y la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima-2022, ya que la el grado de significancia $p= 0,000 < 0,05$ y su correlación Rho de Spearman de 0,067, existe correlación positiva entre la dimensión y la variable, este resultado concuerda con el estudio de Noriega y Cubas (2018) ya que concluye que el liderazgo docente influye en el desarrollo de su profesión, confianza, innova, inspira, motiva al desafío hacia el futuro, promueve la investigación, evalúa y estimula afín de alcanzar mayor autonomía en desarrollo educacional. Así mismo Bazo (2019) en su estudio hay una relación significativa entre el liderazgo docente y el desarrollo de la autoestima, esto atribuye a que las habilidades personales como intelectuales van a surgir de una motivación por parte del docente hacia el estudiante. Por su parte Cahuana (2019) en su investigación se relaciona de manera positiva moderada la motivación del docente con el desempeño, este hallazgo es importante para los

docentes ya que tienen que estar motivados para el dictado de sus clases y se va a reflejar en la evaluación de su desempeño, en tal sentido sus habilidades intelectuales serán beneficiosos para la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. En el alcance teórico López (2018) comenta que para alcanzar el logro de los objetivos planteados es necesario los recursos, la conducta y todo un proceso que requiere la motivación en los seres humanos.

La hipótesis específica 4 planteada fue “Existe relación significativa entre las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022”. *de* los resultados obtenidos se indica que si existe una relación significativa entre las habilidades motivacionales y la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima-2022 ya que el grado de significancia $p= 0,001 < 0,05$ y su correlación Rho de Spearman de 0,072, existe correlación positiva entre la dimensión y la variable, este resultado se relaciona con el estudio de Draghi (2019) ya que el liderazgo docente transformador señaló un valor mayor en la motivación al logro, esfuerzo, interacción, ayuda mutua entre los estudiantes y una mejora en las competencias. Para Llanes *et al.* (2021) en su investigación en América latina y Europa señala que la motivación intrínseca se asocia mucho más con indicadores relacionada a la enseñanza y aprendizaje del docente. Por su parte Lobato (2019) en su estudio guarda una relación con el resultado hallado ya que trata de la motivación de los estudiantes en su aprendizaje con el rendimiento académico exigiendo una relación significativa. Así mismo Cabrera, (2019) en su investigación no guarda relación con los resultados hallados ya que no existe correlación entre la motivación al logro con las estrategias de aprendizaje. En su investigación Ccarhuaypiña, (2017) haya una relación significativa entre el liderazgo docente que influyen en las personas, concuerda con el resultado donde las

habilidades motivacionales son importantes para que el estudiante pueda alcanzar una interacción con sus compañeros y una comunicación fluida mediante los trabajos grupales, incentivar a innovadoras ideas. En el alcance teórico Otárola (2019) afirma que la motivación en la educación tiene una enorme relevancia, se dirige al acto comportamental de la persona y centra lo que el individuo va a ejecutar el objetivo a lograr.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

De la obtención de los resultados mediante los datos estadísticos en la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó la relación significativa entre el liderazgo docente y la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022 con un valor de significancia $p= 0,001 < 0,05$ y un coeficiente de Spearman de 0.075 que indica una correlación positiva entre ambas variables. Se demuestra que en la investigación existe una relación significativa entre el liderazgo docente y la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. Quiere decir que a mayor liderazgo docente mayor será la motivación académica en los estudiantes.

Segunda: Se identificó que si existe relación significativa entre el comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022 con un valor de significancia $p= 0,001 < 0,05$ y un coeficiente de Spearman de 0.058 que indica una correlación positiva entre la dimensión del comportamiento directivo y la variable. Quiere decir que a mayor comportamiento directivo como planificar, comunicar, tener estrategias y la capacidad de manejo en el aula mejor será la motivación académica del estudiante.

Tercera: Se logró identificar que si existe relación significativa entre el control de situaciones de tensión con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022, con un valor de significancia $p= 0,000 < 0,05$ y un coeficiente de Spearman de 0.015 que indica una correlación positiva entre la dimensión de control de situaciones de tensión y la variable. Es decir que

mientras el control de situaciones de tensión es mayor como tener la capacidad de control ante cualquier situación de angustia, situación difícil, liderar y dar solución a los problemas surgidos en el aula mayor será la motivación del estudiante.

Cuarta: Se logró identificar que si existe relación significativa entre las habilidades intelectuales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022, con un valor de significancia $p= 0,000 < 0,05$ y un coeficiente de Spearman de 0.067 que indica una correlación positiva entre la dimensión de las habilidades intelectuales y la variable. Es decir que a mayores habilidades intelectuales como el saber fortalecer la relación interpersonal, optimismo confianza, innovación y conocimientos mayor será la motivación académica del estudiante.

Quinta: Se logró determinar que si Existe relación significativa entre las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022, con un valor de significancia $p= 0,001 < 0,05$ y un coeficiente de Spearman de 0.072 que indica una correlación positiva entre la dimensión de las habilidades motivacionales y la variable. Es decir que a mayores habilidades motivacionales como la aceptación de ideas, motivar la amistad, competencias a desarrollar y el entusiasmo a continuar con sus estudios mayor será la motivación académica del estudiante.

5.2 Recomendaciones

Primera: Según los resultados en esta investigación se encuentran en un nivel regular en liderazgo docente hacia la motivación académica, es recomendable que las universidades brinden capacitaciones continuas como talleres sobre liderazgo docente ya que muchos carecen de liderazgo, considerando el resultado obtenido donde el liderazgo docente se relaciona en la motivación académica para su aprendizaje.

Segunda: Es preciso señalar que los docentes planifiquen, comuniquen, tengan estrategias y capacidad de manejo en los estudiantes, de esa manera brindarles la asesoría en cualquier tema para una motivación en el aprendizaje y mejorar en su bienestar.

Tercera: Por otro lado el docente para controlar las situaciones de tensión, la buena comunicación y el saber escuchar se dará una buena respuesta al estudiante, apoyarlo en la medida que se pueda todo con respeto mutuo.

Cuarta: Compartir las experiencias, contagiar el optimismo, fortalecer las interacciones en el aula fortalecerá al estudiante en su motivación al aprender sus asignaturas y no sentirse desanimados en estudiar su carrera.

Quinta: La motivación en los estudiantes es muy importante, para esto los alumnos tiene el deber de hacer llegar a los docentes como desean que su aprendizaje se realce en las diferentes asignaturas, de la misma forma los ambientes, la tecnología y toda la parte física para el proceso de enseñanza-aprendizaje este acorde y se sientan cómodos en su desarrollo.

REFERENCIAS

- Aldana, J. (2019). Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 5(8), 50-74.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:73ZAnBkFopsJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7088731.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Amador, C. (2017). Ventajas del liderazgo distribuido en instituciones de educación superior Instituto. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 817 - 832.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200817
- Arispe, C. et al. (2020). Investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Edu. Universidad Norbert Wiener.
- Bazo, G. (2019). *Liderazgo docente y su relación con el desarrollo de la autoestima de los alumnos de la facultad de educación de la UNJFSC – huacho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3300?show=full>
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista iberoamericana de educación*, (67), 55-70.

<https://rieoei.org/historico/documentos/rie67a03.pdf>

Cabrera, M. (2019). *Motivación de logro y Estrategias de Aprendizaje en estudiantes de un Centro de Formación Profesional del Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7748?locale-attribute=en>

Cahuana, G. (2019). *Motivación y desempeño docente de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40028>.

Caraballo, A. (2015). Liderazgo docente. *Aporrea*.

<https://www.aporrea.org/educacion/a206561.html>

Carpio, D. (2020). Liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior. *Salud y Bienestar Colectivo*, 4(1), 69 - 83.

<https://revistasaludybienestarc colectivo.com/index.php/resbic/article/view/74>

Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13 (1), 51-60. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062182005>

Ccarhuaypiña, G. (2017). *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional UPLA.

<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/207>

Correa, A. y Cuevas, M. (2017). Liderazgo docente y percepción de felicidad en estudiantes de educación superior. Vertientes. *Revista Especializada en Ciencias de la Salud*; 20(1), 20-26. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/vertientes/article/view/64543>

- Crespo Andrade, J. H., & Weise, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *Recimundo*, 5(2), 358-375.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).abril.2021.358-375](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).abril.2021.358-375)
- Deci, E.L. y Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuit: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1104_01
- 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 maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2182>
- Expósito J. y Manzano, B. (2010). “Tareas educativas interactivas, motivación y estrategias de aprendizaje, en Educación Primaria, a partir de un currículum modulado por nuevas tecnologías”. En De Pablos Pons, J. (Coord.) Buenas prácticas de enseñanza con TIC [monográfico en línea]. *Revista Electrónica Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. Universidad de Salamanca, 11(3) 330-351.
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/72862/TAREAS_EDUCATIVAS_INTERACTIVAS%2C_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, J. (2021). *Estilos de liderazgo docente y logros de aprendizaje de los oficiales alumnos del diplomado en liderazgo y gestión del batallón de infantería de la Escuela de Infantería del Ejército*. [Tesis de Maestría, Universidad de educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5181/Jef%20Miler%20FERNANDEZ%20PAUCAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fernández, R. (2016). Teorías del comportamiento humano. *Artículo Universidad para el desarrollo andino*. 2-10. <http://repositorio.udea.edu.pe/handle/123456789/37>
- Frias, D. (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia, España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *En: Entramado*, 11 (1), 60-79. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- García, F. (2006). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. [Tesis Doctoral, Universidad del Valle]. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/s/todos/item/381>
- González, O. (2008). Liderazgo transformacional en el docente universitario. *Multiciencia*, 8(1), 38-47. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90480105.pdf>
- González, O. (2011). Modelo de Desempeño Laboral del docente Universitario. Bajo el Enfoque del liderazgo Transformacional. *Editorial Academia Española. Alemania*. <https://www.amazon.com/-/es/Odris-Josefina-Gonz%C3%A1lez/dp/3845486775>
- González, O., y González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. (U. d. Zulia, Ed.) *Multiciencias*, 12(11), 35-44. <https://biblat.unam.mx/hevila/Multiciencias/2012/vol12/no1/4.pdf>
- González, R. et al. (2019). Explorando el liderazgo pedagógico del docente: su dimensión formativa. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(24), 9-25. [doi:https://doi.org/10.18172/con.3936](https://doi.org/10.18172/con.3936)
- González, O. et al. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 15 (3), 355 – 371. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2178/2029>

- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnica e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 19(17), 51-53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- 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
- Hurtado, P., García, M., Rivera, D. y Forgiony, J. (2018). Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios* 39 (17), 12.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n17/a18v39n17p12.pdf>
- Jiménez, L. (2015). *Comportamientos de directivos y docentes relacionados con el aprendizaje organizacional en la implementación de la modalidad de educación híbrida para adultos trabajadores en la Universidad Tecnológica de México*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de México]. <http://hdl.handle.net/11285/621388>
- LEITHWOOD, K. (1999). *The Move Toward Transformational Leadership*. Educational Leadership. New York: Mc Graw
- Limay Marchena, Moisés (2019). *Liderazgo docente y rendimiento académico en estudiantes de la Universidad Nacional de Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional USP.
<http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/14776>
- Llanes Ordóñez, J.; Méndez-Ulrich, J.L. y Montané López, A. (2021). Motivación y satisfacción académica de los estudiantes de educación: una visión internacional. *Educación XXI*,

24(1), 45- 68, <http://doi.org/10.5944/educXX1.26491>

Llanga, E., Silva, M., y Vistin, J. (2019): “Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante”,

Revista Atlante: *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>

Lobato, L. (2019). *Relación entre motivación para el aprendizaje y rendimiento académico de*

estudiantes de ingeniería y arquitectura del curso de nivelación de física de una

universidad privada de Lima. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano

Heredia]. Repositorio Institucional UPCH.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/6394>

Lobatón, N. (2019). *Motivación y liderazgo en docentes de instituciones educativas públicas*

secundarias del distrito de Huaura el 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional

Jose Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2967/LOBATON%20HUA>

[MAN%20NATALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2967/LOBATON%20HUA%20NATALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López, A. (2018). *Aprendizaje cooperativo, influencia en la autoestima y motivación en*

primaria. [Tesis de maestría, Universidad de Almería]. Repositorio Institucional

UAL.[http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/7069/TFM_LOPEZ%20GARCIA,](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/7069/TFM_LOPEZ%20GARCIA,%20ANA%20CRISTINA.pdf?sequence=1)

[A,%20ANA%20CRISTINA.pdf?sequence=1](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/7069/TFM_LOPEZ%20GARCIA,%20ANA%20CRISTINA.pdf?sequence=1)

Maldonado, I. (2019). *La motivación y su influencia en el proceso de aprendizaje de los*

estudiantes del IV ciclo de la Escuela Profesional de Educación Inicial de la Facultad

de Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Ucayali- 2015. [Tesis

de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional

UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9838>

- Matos, A. (2019). *Validación de la Escala de Motivación Académica y Atribuciones Causales, en estudiantes de la Universidad de Camagüey “Ignacio Agramonte Loynaz”*. [Tesis de Maestría, Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas, santa clara]. <https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/11820/Ariadna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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. (2019). Proyecto Educativo Nacional de Educación PEN 2036. <https://www.gob.pe/minedu>.
- Ministerio De Educación. (2020). Alumnos dejaron sus estudios universitarios este 2020. <https://www.gob.pe/minedu>.
- Montero S. (2017). *Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “De las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA)”*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional PIRHUA. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2893>
- Nácher, J. (2002). Teoría de la Participación. Sugerencias analíticas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 40, 9-42. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17404002.pdf>
- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. [Tesis Doctoral, no publicada] Universidad Politécnica de Valencia. <https://www.readcube.com/articles/10.4995%2Fthesis%2F10251%2F2189>

- Norena, D. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 29-50.
<http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v19n33/2500-7645-recig-19-33-29.pdf>
- Noriega, C. y Cubas, J. (2018). *El liderazgo docente y su influencia en el desarrollo profesional del alumno de Maestría de Gestión Pública de una Universidad Privada Local, 2018*. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/27693>
- Núñez, J. et al. (2017). Temas actuales de investigación en las áreas de la Salud y la Educación. *SCINFOPER*. 1-1045 https://www.researchgate.net/profile/Maria-Goulao-3/publication/322530209_Percecao_da_aprendizagem_online_no_ensino_superior_Estudo_de_caso/links/5a5e773d0f7e9b4f783bad6f/Percecao-da-aprendizagem-online-no-ensino-superior-Estudo-de-caso.pdf#page=79
- Oliva, H. (2020). La Educación en tiempos de pandemias: visión desde la gestión de la educación superior. Docente de la Universidad de Guadalajara, e investigador asociado del Instituto de Ciencia, *Tecnología e innovación de la Universidad Francisco Gavidia*.
https://www.researchgate.net/publication/340270478_La_Educacion_en_tiempos_de_pandemias_vision_desde_la_gestion_de_la_educacion_superior
- Orbegoso, A. (2016). La motivación Intrínseca según Ryan & Deci y algunas Recomendaciones para Maestros. *Lumen Educare*, 2(1), 75-93.
<https://revistas.unasp.edu.br/lumen/article/view/743/pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2019). La Formación Docente en Servicio en el Perú: Proceso de diseño de políticas y generación de evidencias.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6808/La%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20servicio%20en%20el%20Per%C3%BA%20proceso%20de%20dise%C3%B1o%20de%20pol%C3%ADticas%20y%20generaci%C3%B3n%20de%20evidencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 4, 158-160. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56209917.pdf>

Otárola, C. (2019) *Motivación Académica: variables que influyen y estrategias para potenciarla*. [Tesis de maestría, Universidad del Desarrollo]. https://www.google.com/search?q=ciudadde+concepcion&rlz=1C1SQJL_esPE914PE914&oq=ciudadde+concepcion+&aqs=chrome..69i57j46i1314j0i1312j0i13i30l2.3977j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Paola Eusebia Portocarrero Curay (2018). Liderazgo docente y su relación con la disciplina escolar de la I.E. 14859 de Sojo -Miguel Checa-2017. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28808/Portocarrero_CPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, R. (2021). *Motivación Académica y Compromiso con los Estudios en una Institución de Enseñanza Universitaria*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.

<https://repositorio.une.edu.pe/discover>

Prieto, J. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Editorial Pontificia*.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cc18-46.umdi>

Robles, B. (2018) Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo continente*, 29(1), 193-197. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/991/914>

Romero, M. (2016). *Características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en educación inicial*. [Tesis de maestría, Tecnológico de Monterrey] Repositorio Institucional TEC.MX.

https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/626487/M%C3%B3nica_Romero_Torres_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ryan, M. y Deci, E. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *American Psychologist*. 55, 68-78.

https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2002). An overview of self-determination theory: An organismic dialectic perspective. *En E. L. Deci y R. M. Ryan (Eds.), Handbook of self-determination research*, 3-33. <http://www.elaborer.org/cours/A16/lectures/Ryan2004.pdf>

Sáenz, L. (2018). *Liderazgo pedagógico directivo y la calidad de la Gestión Educativa de la Institución Educativa N°89008, Chimbote*, 2017. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USP.

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10760/Tesis_57947.pdf?sequence=1

- Sánchez et al. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, 1, 1-146, Lima Perú
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez. E. (2017). El liderazgo docente y su desempeño en la educación básica ecuatoriana. *Revista Publicando*, 12. (1), 197-206.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/652>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg*, 81, 111-128.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Soto, G. (2011). Liderazgo académico del profesor universitario ante las actuales transformaciones en la educación superior cubana. *Didáctica y educación*, 1, 77-88.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9zJxTYhOn6oJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4227747.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Toledo, S. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*. [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. Repositorio Digital UVMX.
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velázquez J. & Hernández, G. (2020). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitario. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 13, 1-16.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7250797>
- 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.

<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/428>

ANEXOS
Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera el comportamiento directivo se relaciona con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022? - ¿De qué manera el control de situaciones de tensión se relacionan con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022? - ¿De qué manera las habilidades intelectuales se relacionan con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022? - ¿De qué manera las habilidades motivacionales se relacionan con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022? 	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación del comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. - Determinar la relación del control de situaciones de tensión con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. - Determinar la relación de las habilidades intelectuales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. - Determinar la relación de las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo docente y motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa entre el comportamiento directivo con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. - Existe relación significativa entre el control de situaciones de tensión con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. - Existe relación significativa entre las habilidades intelectuales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. - Existe relación significativa entre las habilidades motivacionales con la motivación académica en estudiantes del V ciclo de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022. 	<p>Variable 1 Liderazgo docente</p> <p>Dimensiones Comportamiento directivo Situaciones de tensión Habilidades intelectuales Habilidades motivacionales</p> <p>Variable 2 Motivación académica</p> <p>Dimensiones Motivación profunda Motivación superficial Motivación al logro</p>	<p>Tipo de Por su Aplicada</p> <p>Método investig Método Deductiv No exp corte correlaci</p> <p>Població Població del V facultad Muestra:</p>

Título de la Investigación: Liderazgo docente y motivación académica en estudiantes de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima - 2022

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DOCENTE, APLICACIÓN PARA EL ESTUDIANTE

Estimados estudiantes el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene como propósito obtener información sobre el liderazgo Docente.

Marcar con una con una X en las alternativas, considerando los siguientes criterios:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Ser sinceros y objetivos al marcar cada una de las respuestas.

Fecha: Edad:Sexo:Ciclo:.....

Nº	Indicadores	1	2	3	4	5
1	El docente planifica con anticipación las actividades didácticas de tu aula.					
2	El docente suele comunicar sus actividades didácticas a los estudiantes de tu aula.					
3	El docente considera importante la comunicación ante los estudiantes de tu aula.					
4	El profesor tiene estrategias para motivar a los estudiantes de tu aula.					
5	Consideras que el docente tiene influencia o capacidad de manejo ante los estudiantes de tu aula.					
6	Consideras que el docente tiene la capacidad para controlar situaciones					

	difíciles de los estudiantes en tu aula.					
7	El docente controla su tensión o angustia ante problemas de los estudiantes de tu aula.					
8	Sientes que el profesor es líder cuando los problemas surgen en los estudiantes de tu aula.					
9	El docente cree que los demás lo consideran líder por ayudar en situaciones inesperadas a los estudiantes.					
10	El docente cree que un líder debe tener la capacidad de manejo ante situaciones complicadas de los estudiantes.					
11	Considera que el docente tiene habilidades intelectuales para manejar grupos de estudiantes en tus aulas.					
12	Consideras que el docente fortalece las relaciones interpersonales en los estudiantes de tu aula.					
13	Creas que el docente contagia optimismo y confianza a los estudiantes de tu aula.					
14	El docente comparte sus conocimientos al grupo de estudiantes que lleva a cargo en tu aula.					
15	El docente diseña estrategias innovadoras junto a los estudiantes de tu aula.					
16	Consideras que el docente motiva la amistad entre los estudiantes de tu aula.					

17	El docente suele motivar la relación de las competencias a desarrollar con los intereses de los estudiantes de tu aula.					
18	Crees que el docente motiva la aceptación de ideas entre los estudiantes de tu aula.					
19	Crees que el docente motiva la aceptación de sentimientos entre los estudiantes de tu aula.					
20	Consideras que el docente motiva el entusiasmo por el estudio de la asignatura en el contexto de los estudiantes.					

Adaptado de Limay (2019) y Sandoval (2017).

ESCALA DE MOTIVACIÓN ACADÉMICA

Estimados estudiantes La presente escala es parte de una investigación que tiene como propósito obtener información de la motivación académica .

Marcar con una con una X en las alternativas, considerando los siguientes criterios:

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

Ser sinceros y objetivos al marcar cada una de las respuestas.

Fecha: Edad:Sexo:Ciclo:.....

Nº	Indicadores	1	2	3	4	5
1	Me satisface estudiar porque siempre descubro algo nuevo					

2	Pienso que estudiar te ayuda a comprender mejor la vida y la sociedad.					
3	Cuando estudio apporto mi punto de vista o conocimientos propios.					
4	Creo que estudiar facilita un mejor trabajo en el futuro.					
5	Cuando profundizo en el estudio sé que puedo aplicar en la práctica lo que voy aprendiendo.					
6	Creo que soy un buen estudiante					
7	Prefiero estudiar los temas que me resultan interesante, aunque sean difíciles.					
8	Tengo buenas cualidades para estudiar.					
9	Reconozco que estudio sólo para aprobar.					
10	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.					
11	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobar.					
12	Me desanimo fácilmente cuando obtengo una baja calificación					
13	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.					
14	Cuando no entiendo los contenidos o temas de las asignaturas es porque no me esfuerzo lo suficiente.					
15	Cuando puedo, intento sacar mejores notas que la mayoría de mis compañeros/as.					

16	Me gusta competir para obtener las mejores calificaciones					
17	Cuando salen las notas acostumbro a compararlas con las de mis compañeros/as.					

Adaptado de Matos (2019)

Anexo 3. Validación de Instrumento

Título: Instrumento variable 1

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: LIDERAZGO DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: Comportamiento directivo								
1	El docente planifica con anticipación las actividades didácticas de tu aula.	X		X		X		
2	El docente suele comunicar sus actividades didácticas a los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
3	El docente considera importante la comunicación ante los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
4	El profesor tiene estrategias para motivar a los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
5	Consideras que el docente tiene influencia o capacidad de manejo ante los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Situaciones de tensión								
6	Reconozco que estudio sólo para aprobar.	X		X		X		
7	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.	X		X		X		
8	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobarme.	X		X		X		
9	Me desanimo fácilmente cuando obtengo una baja calificación.	X		X		X		
10	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Habilidades intelectuales								
11	Consideras que el docente tiene habilidades intelectuales para manejar grupos de estudiantes en tus aulas.	X		X		X		
12	Consideras que el docente fortalece las relaciones interpersonales en los estudiantes de tu aula.	X		X		X		

13	Crees que el docente contagia optimismo y confianza a los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
14	El docente comparte sus conocimientos al grupo de estudiantes que lleva a cargo en tu aula.	X		X		X		
15	El docente diseña estrategias innovadoras junto a los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Habilidades motivacionales								
16	Consideras que el docente motiva la amistad entre los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
17	El docente suele motivar la relación de las competencias a desarrollar con los intereses de los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
18	Crees que el docente motiva la aceptación de ideas entre los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
19	Crees que el docente motiva la aceptación de sentimientos entre los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
20	Consideras que el docente motiva el entusiasmo por el estudio de la asignatura en el contexto de los estudiantes.	X		X		X		

Título: Instrumento variable 2

	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: MOTIVACIÓN ACADÉMICA								
DIMENSIÓN 1: Motivación profunda								
1	Me satisface estudiar porque siempre descubro algo nuevo.	X		X		X		
2	Pienso que estudiar te ayuda a comprender mejor la vida y la sociedad.	X		X		X		
3	Cuando estudio apporto mi punto de vista o conocimientos propios.	X		X		X		
4	Creo que estudiar facilita un mejor trabajo en el futuro.	X		X		X		

5	Cuando profundizo en el estudio sé que puedo aplicar en la práctica lo que voy aprendiendo.	X		X		X		
6	Creo que soy un buen estudiante.	X		X		X		
7	Prefiero estudiar los temas que me resultan interesantes, aunque sean difíciles.	X		X		X		
8	Tengo buenas cualidades para estudiar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación superficial								
9	Reconozco que estudio sólo para aprobar.	X		X		X		
10	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.	X		X		X		
11	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobarme.	X		X		X		
12	Me desanimo fácilmente cuando obtengo una baja calificación.	X		X		X		
13	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.	X		X		X		
14	Cuando no entiendo los contenidos o temas de las asignaturas es porque no me esfuerzo lo suficiente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación del logro								
15	Cuando puedo, intento sacar mejores notas que la mayoría de mis compañeros/as.	X		X		X		
16	Me gusta competir para obtener las mejores calificaciones.	X		X		X		
17	Cuando saca las notas acostumbro a comparármelas con las de mis compañeros/as.	X		X		X		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Obsr

Opin

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Patricia María Ramos Vera

DNI: 10752275

Especialidad del validador: Doctora en Educación

30 de noviembre de 2021



Dra. Patricia María Ramos Vera

Título: Instrumento variable 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: LIDERAZGO DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: Comportamiento directivo								
1	El docente planifica con anticipación las actividades didácticas de tu aula.	X		X		X		
2	El docente suele comunicar sus actividades didácticas a los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
3	El docente considera importante la comunicación ante los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
4	El profesor tiene estrategias para motivar a los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
5	Consideras que el docente tiene influencia o capacidad de manejo ante los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Situaciones de tensión								
6	Reconozco que estudio sólo para aprobar.	X		X		X		
7	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.	X		X		X		
8	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobar.	X		X		X		
9	Me desanimo fácilmente cuando obtengo una baja calificación	X		X		X		
10	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Habilidades intelectuales								
11	Consideras que el docente tiene habilidades intelectuales para manejar grupos de estudiantes en tus aulas.	X		X		X		
12	Consideras que el docente fortalece las relaciones interpersonales en los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
13	Creo que el docente contagia optimismo y confianza a los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
14	El docente comparte sus conocimientos al grupo de estudiantes que lleva a cargo en tu aula.	X		X		X		
15	El docente diseña estrategias innovadoras junto a los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Habilidades motivacionales								
16	Consideras que el docente motiva la amistad entre los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
17	El docente suele motivar la relación de las competencias a desarrollar con los intereses de los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
18	Creo que el docente motiva la aceptación de ideas entre los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
19	Creo que el docente motiva la aceptación de sentimientos entre los estudiantes de tu aula.	X		X		X		
20	Consideras que el docente motiva el entusiasmo por el estudio de la asignatura en el contexto de los estudiantes.	X		X		X		

Título: Instrumento variable 2

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: MOTIVACIÓN ACADÉMICA								(Se sugiere equiparar el número de ítems por dimensión)
DIMENSIÓN 1: Motivación profunda								
1	Me satisface estudiar porque siempre descubro algo nuevo.	X		X		X		
2	Pienso que estudiar te ayuda a comprender mejor la vida y la sociedad.	X		X		X		
3	Cuando estudio aporto mi punto de vista o conocimientos propios.	X		X		X		
4	Creo que estudiar facilita un mejor trabajo en el futuro.	X		X		X		
5	Cuando profundizo en el estudio sé que puedo aplicar en la práctica lo que voy aprendiendo.	X		X		X		
6	Creo que soy un buen estudiante.	X		X		X		
7	Prefiero estudiar los temas que me resultan interesante, aunque sean difíciles.	X		X		X		
8	Tengo buenas cualidades para estudiar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación superficial								
9	Reconozco que estudio sólo para aprobar.	X		X		X		
10	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.	X		X		X		
11	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobar.	X		X		X		
12	Me desanimo fácilmente cuando obtengo una baja calificación.	X		X		X		
13	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.	X		X		X		
14	Cuando no entiendo los contenidos o temas de las asignaturas es porque no me esfuerzo lo suficiente.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación del logro								
15	Cuando puedo, intento sacar mejores notas que la mayoría de mis compañeros/as.	X		X		X		
16	Me gusta competir para obtener las mejores calificaciones.	X		X		X		
17	Cuando salen las notas acostumbro a comparárlas con las de mis	X		X		X		

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia
DNI: 09695468
Especialidad del validador:

01 de diciembre de 2021


Firma del Experto Informante

Título: Instrumento variable 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: LIDERAZGO DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: Comportamiento directivo								
1	El docente planifica con anticipación las actividades didácticas de tu aula.	x		x		x		
2	El docente suele comunicar sus actividades didácticas a los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
3	El docente considera importante la comunicación ante los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
4	El profesor tiene estrategias para motivar a los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
5	Consideras que el docente tiene influencia o capacidad de manejo ante los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Situaciones de tensión								
6	Reconozco que estudio sólo para aprobar.	x		x		x		
7	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.	x		x		x		
8	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobar.	x		x		x		
9	Me desanimo facilmente cuando obtengo una baja calificación	x		x		x		
10	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Habilidades intelectuales								
11	Consideras que el docente tiene habilidades intelectuales para manejar grupos de estudiantes en tus aulas.	x		x		x		
12	Consideras que el docente fortalece las relaciones interpersonales en los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
13	Crees que el docente contagia optimismo y confianza a los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
14	El docente comparte sus conocimientos al grupo de estudiantes que lleva a cargo en tu aula.	x		x		x		
15	El docente diseña estrategias innovadoras junto a los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Habilidades motivacionales								
16	Consideras que el docente motiva la amistad entre los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
17	El docente suele motivar la relación de las competencias a desarrollar con los intereses de los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
18	Crees que el docente motiva la aceptación de ideas entre los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
19	Crees que el docente motiva la aceptación de sentimientos entre los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
20	Consideras que el docente motiva el entusiasmo por el estudio de la asignatura en el contexto de los estudiantes.	x		x		x		

Título: Instrumento variable 2

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 2: MOTIVACIÓN ACADÉMICA								
DIMENSIÓN 1: Motivación profunda								
1	Me satisface estudiar porque siempre descubro algo nuevo.	x		x		x		
2	Pienso que estudiar te ayuda a comprender mejor la vida y la sociedad.	x		x		x		
3	Cuando estudio aporto mi punto de vista o conocimientos propios.	x		x		x		
4	Creo que estudiar facilita un mejor trabajo en el futuro.	x		x		x		
5	Cuando profundizo en el estudio sé que puedo aplicar en la práctica lo que voy aprendiendo.	x		x		x		

Título: Instrumento variable 1

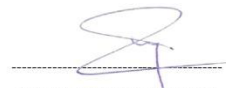
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: LIDERAZGO DOCENTE								
DIMENSIÓN 1: Comportamiento directivo								
1	El docente planifica con anticipación las actividades didácticas de tu aula.	x		x		x		
5	Cuando profundizo en el estudio sé que puedo aplicar en la práctica lo que voy aprendiendo.	x		x		x		
6	Creo que soy un buen estudiante.	x		x		x		
7	Prefiero estudiar los temas que me resultan interesante, aunque sean difíciles.	x		x		x		
8	Tengo buenas cualidades para estudiar.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Motivación superficial								
9	Reconozco que estudio sólo para aprobar.	x		x		x		
10	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.	x		x		x		
11	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobar.	x		x		x		
12	Me desanimo facilmente cuando obtengo una baja calificación.	x		x		x		
13	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.	x		x		x		
14	Cuando no entiendo los contenidos o temas de las asignaturas es porque no	x		x		x		

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Benito Fredy Díaz López

DNI: 21407239

Especialidad del validador: Docente Universitario.

07 de Diciembre de 2021



Firma del Experto Informante

Título: Instrumento variable 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Variable 1: LIDERAZGO DOCENTE							
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento directivo	x		x		x		
1	El docente planifica con anticipación las actividades didácticas de tu aula.	x		x		x		
2	El docente suele comunicar sus actividades didácticas a los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
3	El docente considera importante la comunicación ante los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
4	El profesor tiene estrategias para motivar a los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
5	Consideras que el docente tiene influencia o capacidad de manejo ante los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Situaciones de tensión							
6	Reconozco que estudio sólo para aprobar.	x		x		x		
7	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.	x		x		x		
8	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobarme.	x		x		x		
9	Me desanimo fácilmente cuando obtengo una baja calificación	x		x		x		
10	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Habilidades intelectuales							
11	Considera que el docente tiene habilidades intelectuales para manejar grupos de estudiantes en tus aulas.	x		x		x		
13	Crees que el docente contagia optimismo y confianza a los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
14	El docente comparte sus conocimientos al grupo de estudiantes que lleva a cargo en tu aula.	x		x		x		
15	El docente diseña estrategias innovadoras junto a los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Habilidades motivacionales							
16	Consideras que el docente motiva la amistad entre los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
17	El docente suele motivar la relación de las competencias a desarrollar con los intereses de los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
18	Crees que el docente motiva la aceptación de ideas entre los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
19	Crees que el docente motiva la aceptación de sentimientos entre los estudiantes de tu aula.	x		x		x		
20	Consideras que el docente motiva el entusiasmo por el estudio de la asignatura en el contexto de los estudiantes.	x		x		x		

Título: Instrumento variable 2

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Variable 2: MOTIVACIÓN ACADÉMICA							
	DIMENSIÓN 1: Motivación profunda	x		x		x		
1	Me satisface estudiar porque siempre descubro algo nuevo.	x		x		x		
2	Pienso que estudiar te ayuda a comprender mejor la vida y la sociedad.	x		x		x		
3	Cuando estudio apporto mi punto de vista o conocimientos propios.	x		x		x		
4	Creo que estudiar facilita un mejor trabajo en el futuro.	x		x		x		
5	Cuando profundizo en el estudio sé que puedo aplicar en la práctica lo que voy aprendiendo.	x		x		x		
6	Creo que soy un buen estudiante.	x		x		x		
7	Prefiero estudiar los temas que me resultan interesante, aunque sean difíciles.	x		x		x		
8	Tengo buenas cualidades para estudiar.							
	DIMENSIÓN 2: Motivación superficial	x		x		x		
9	Reconozco que estudio sólo para aprobar.	x		x		x		
10	Estudio solamente aquello que me van a preguntar en los exámenes.	x		x		x		
11	A la hora de hacer exámenes me da miedo desaprobarme.	x		x		x		
12	Me desanimo fácilmente cuando obtengo una baja calificación.	x		x		x		
13	Es muy importante para mí que los profesores/as señalen exactamente lo que debemos hacer.	x		x		x		
14	Cuando no entiendo los contenidos o temas de las asignaturas es porque no me esfuerzo lo suficiente.							
	DIMENSIÓN 3: Motivación del logro	x		x		x		
15	Cuando puedo, intento sacar mejores notas que la mayoría de mis compañeros/as.	x		x		x		
16	Me gusta competir para obtener las mejores calificaciones.	x		x		x		
17	Cuando salen las notas acostumbro a compararlas con las de mis compañeros/as.	x		x		x		

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mj: Jesús Collanque Pinto

DNI: 09401989

Especialidad del validador: Doctor en Gestión pública

08 de Diciembre del 2021



Firma del Experto Informante

Resultados de V Aiken

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Donde:

S: Suma de valor de expertos

n: Número de expertos

c: Numero de niveles usados (en este caso 2)

RESPUESTA DICOTÓMICA DE JUICIO DE EXPERTOS : INSTRUMENTO UDRAZGO DOCENTE										
JUECES		J1	J2	J3	J4	J5	S	n	C	V
ITEM 1	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 2	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 3	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 4	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 5	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 6	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 7	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 8	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 9	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 10	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 11	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 12	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 13	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 14	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 15	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 16	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 17	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 18	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 19	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 20	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1

RESPU ESTA DICOTÓMICA DE JUICIO DE EXPERTOS : INSTRUMENTO MOTIVACIÓN ACADÉMICA										
JUECES		J1	J2	J3	J4	J5	S	n	C	V
ITEM 1	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 2	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 3	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 4	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 5	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 6	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 7	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 8	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 9	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 10	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 11	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 12	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 13	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 14	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 15	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 16	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1
ITEM 17	Relevancia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Pertinencia	1	1	1	1	1	5	5	2	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	2	1

Anexo: 4 Confiabilidad del Instrumento

Confiabilidad instrumento Liderazgo docente

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	20

Confiabilidad instrumento Motivación académica

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	17

Confiabilidad ambos instrumentos

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	37

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA
INVESTIGACIÓN

Lima, 10 de marzo de 2022

Investigador(a):
Erika Edith Arroyo Condeña
Exp. N° 1579-2022

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: **"Liderazgo docente y motivación académica en estudiantes de la facultad de obstetricia de una universidad privada, Lima – 2022" V02**, el cual tiene como investigador principal a **Erika Edith Arroyo Condeña**.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI- UPNW