



**Universidad
Norbert Wiener**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

“Estilos de liderazgo docente y motivación al logro en estudiantes de medicina de una Universidad Nacional de Lima, 2023”

**Para optar el Grado Académico de
Maestro en Docencia Universitaria**

Presentado por:

Autora: Gladys Villar Quintanilla

Código Orcid: 0009-0002-8173-1149

Autor: Octavio Villena Vizcarra

Código Orcid: 0009-0004-1719-0960

Asesora: Dra. Melba Rita Vásquez Tomas

Código Orcid: 0000-0002-2573-804X

Línea de investigación General: Educación de calidad

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Gladys Villar Quintanilla y Juan Octavio Villena Vizcarra Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "ESTILOS DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN AL LOGRO EN ESTUDIANTES DE MEDICINA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA, 2023" Asesorado por el docente: Melba Rita Vásquez Tomás Con DNI 09495221 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2573-804X> tiene un índice de similitud de (16) (DIECISEIS)% con código oid:14912:279044496 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Gladys Villar Quintanilla
 DNI: 07458385



.....
 Firma de autor 2
 Juan Octavio Villena Vizcarra
 DNI: 07850676



.....
 Firma
 Melba Rita Vásquez Tomás
 DNI: 09495221

DEDICATORIA

A Dios y a nuestra familia fuente de motivación que hicieron posible el presente estudio.

AGRADECIMIENTO

A nuestra alma mater que nos permitió este crecimiento profesional y a nuestra asesora Dra. Melba Vásquez por sus valiosos conocimientos que permitió cristalizar este estudio.

ÍNDICE

PORTADA	i
TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INDICE	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes	7
2.1.1 Antecedentes Nacionales	7
2.1.2 Antecedentes Internacionales	9
2.2 Bases teóricas	11
2.2.1 Liderazgo	11
2.2.2 Modelos de Liderazgo	12
2.2.3 Teoría de los rasgos	12
2.2.4 Teoría del comportamiento	12
2.2.5 Teoría de la contingencia o situacional	13
2.2.6 Modelo de Rango Completo	13
2.2.7 Liderazgo del Docente	15
2.2.8 Rol del Docente Líder	17
2.2.9 El enfoque de liderazgo transformacional y el rol del docente	18
2.2.10 Objetivo del liderazgo del docente	19
2.2.11 Clima, democracia, empatía, respeto y motivación que debe promover el docente líder.	20
2.2.12 Motivación al logro	21
2.2.13 Tareas empleadas para mejorar la motivación al logro	23
2.2.14 Motivación extrínseca	23
2.2.15 Motivación intrínseca	24

2.2.16 La Atención	24
2.2.17 Aspectos pedagógicos y la desmotivación	25
2.2.18 Componentes del desarrollo en el proceso motivador	26
2.2.19 Dimensiones de la Motivación al logro	28
2.2.20 Teorías relacionadas a la motivación al logro	28
2.2.21 Teoría del cognitivismo	29
2.2.22 Teorías relacionadas a la motivación al logro	30
2.2.23 Relación entre el liderazgo del docente y la motivación al logro de los estudiantes	30
2.3 Formulación de hipótesis	32
2.3.1 Hipótesis general	32
2.3.2 Hipótesis específicas	32
CAPITULO III: METODOLOGÍA	33
3.1 Método de investigación	33
3.2 Enfoque investigativo	33
3.3 Tipo de investigación	33
3.4 Diseño de la investigación	33
3.5 Población, muestra y muestreo	34
3.6 Variables y operacionalización	36
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.7.1 Técnica	40
3.7.2 Descripción de instrumentos	40
3.7.3 Validación	42

3.7.4 Confiabilidad	43
3.8 Procesamiento y análisis de datos	44
3.9 Aspectos éticos	45
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	46
4.1. Resultados	
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	46
4.1.2 Prueba de hipótesis	49
4.1.3 Discusión de resultados.	55
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
5.1. Conclusiones	59
5.2. Recomendaciones	60
REFERENCIAS	62
Anexo 1: Matriz de consistencia	74
Anexo 2: Instrumentos	75
Anexo 3: Validez del instrumento	76
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	85
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	86
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	87
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	88
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción de participantes	35
Tabla 2: Liderazgo del docente	37
Tabla 3: Motivación al logro	381
Tabla 4: Expertos validadores	43
Tabla 5: Confiabilidad de las escalas	44
Tabla 6: Estadístico descriptivo de la Motivación al Logro y el liderazgo	46
Tabla 7: Escala valorativa de la Motivación al Logro y el Liderazgo	47
Tabla 8: Prueba de Normalidad	49
Tabla 9: Correlación entre el Liderazgo y la Motivación de Logro	50
Tabla 10: Correlación entre la Motivación Extrínseca y el Liderazgo Transformacional	51
Tabla 11: Correlación entre la Motivación Extrínseca y el Liderazgo Transaccional	52
Tabla 12: Correlación entre la Motivación Intrínseca y el Liderazgo Transformacional	53
Tabla 13: Correlación entre la Motivación Intrínseca y el Liderazgo Transaccional	54

INDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO IV:

Figura 1: Esquema de la selección muestral	34
Figura 2: Niveles de distribución de la Motivación al Logro	48
Figura 3: Niveles de distribución del Liderazgo	48

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo docente y la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima. Se contó con una muestra de 180 estudiantes (53.9% varones) con edades entre los 18 y 25, donde la mayor cantidad de los encuestados estaban entre los 22 y 25 años (62.2%). Se trató de un estudio de nivel correlacional y diseño no experimental, en el cual se empleó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) y la Escala de Motivación al logro. Los resultados evidenciaron asociación positiva y de categoría moderada entre las dimensiones del liderazgo (transformacional y transaccional) y las dimensiones de la motivación al logro (extrínseca e intrínseca). Se discutieron las implicancias, limitaciones y recomendaciones del estudio.

Palabras clave: Liderazgo, Motivación al logro, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, docente universitario.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between the teaching leadership style and the motivation to achieve in medical students of a national university in Lima. There was a sample of 180 students (53.9% male) aged between 18 and 25, where the largest number of respondents were between 22 and 25 years old (62.2%). It was a study of correlational level and non-experimental design, in which the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) and the Achievement Motivation Scale were used. The results showed positive and moderate association between the dimensions of leadership (transformational and transactional) and the dimensions of motivation to achievement (extrinsic and intrinsic). The implications, limitations and recommendations of the study were discussed.

Keywords: Leadership, Motivation to achievement, transformational leadership, transactional leadership, university professor.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está dividido en cinco capítulos los que se desarrollaron de la siguiente manera:

Capítulo I: Aquí se plantea el problema que servirá de base para la investigación, se desarrolla el objetivo principal, así como los específicos del estudio. De igual manera, se establece una justificación junto con la definición y las limitaciones del mismo.

Capítulo II: Constituye el marco teórico, incluyendo el análisis de antecedentes nacionales e internacionales del estudio, el fundamento teórico y la formulación de hipótesis.

Capítulo III: Se analiza los tipos y niveles de metodología, el diseño y las herramientas de recopilación de la información. Además, se presentan el procesamiento, los análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación.

Capítulo IV: Se presenta el análisis pertinente e interpretación de los resultados y su respectiva discusión.

Capítulo V: Es el capítulo final, en el cual se detallan las conclusiones fundamentales y las recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad el aprendizaje no se limita a lo cognitivo, y más bien interactúa con lo afectivo-motivacional (Valle Arias et al., 1997) por ello, para lograr un aprendizaje significativo, los estudiantes deben poseer capacidades y estar motivados (Pintrich & de Groot, 1990, mencionado por Cardozo, A. 2008). Es pues, fundamental el liderazgo docente para motivar a los estudiantes al logro.

Durante la formación profesional, los estudiantes enfrentan múltiples retos y problemas para mantenerse en la Universidad y culminar sus estudios, que pueden generar deserción estudiantil de manera transitoria o definitiva, contando entre ellos los personales como socio económicos, académicos, motivación personal y adaptación (Abdullah & Primus, 2020), así como los relacionados con la Universidad o sea la cultura institucional (Behr et al. 2021) y el compromiso de la universidad (Fonseca y García, 2016; Donoso y Schiefelbein, 2007).

Entre el 2019 y el 2020 hubo una deserción de estudiantes universitarios mayor en América Latina. Así, de todos los matriculados en Colombia el 2019, el 37% habría suspendido su permanencia en el 2020, en México, esta cifra habría aumentado al 7% (Saavedra 2021). En Chile en las universidades públicas no hubo reducción de la matrícula, en las privadas fue 6,3% (Consejo Nacional de Educación de Chile, 2021a).

La educación universitaria en Perú es supervisada y fiscalizada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), organismo que dentro de sus principios fundamentales considera que los estudiantes son centrales en el quehacer universitario; por tanto uno de los principios fundamentales de la universidad peruana es el interés superior del estudiante (Ley Universitaria, art. 5), en este contexto los docentes son protagónicos en el que hacer

universitario, teniendo a su cargo el proceso formativo de los estudiantes, en aspectos teóricos, prácticos y actitudinales, motivándolos al logro de metas académicas y personales.

En el II Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, elaborado por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria en Perú (2020), se publica que del año 2012 al 2018 el porcentaje de estudiantes (entre los 25 y 29 años) que no continuó sus estudios en la universidad, mostró un pequeño incremento a nivel nacional, pasó del 15.8% al 17.6%. Tomando en cuenta la distribución geográfica, en el año 2018, sin contar Lima Metropolitana y Callao que fue 13.4%, el porcentaje que dejó sus estudios en el resto del País fue superior al promedio nacional. Así, en la sierra fue de 18.2%, en la selva de 24.6%, y en la costa de 24%.

Asimismo, en el III Informe Bienal (2021), se reporta que a nivel nacional el porcentaje de estudiantes que dejó los estudios transitoria o definitivamente, aumentó en casi 12 puntos, este importante cambio estaría en relación a la crisis sanitaria en el país. En la misma línea, incrementó la interrupción de las clases universitarias en todas las zonas del país, siendo mayor entre la selva (15.1%) y la costa (16.7%). Por otro lado, en Lima y en la sierra, estas cifras crecieron en 11,2% y 6,7 % respectivamente.

En 2020, el porcentaje de estudiantes que suspendieron su asistencia a clases a nivel nacional fue de 18,1%. Siendo mayor en la costa y la selva, con 21,8% y 20,6%. Mientras que el porcentaje de interrupción de estudios en la sierra ascendió a 12,2%.

En un estudio de Dávila et al., (2022) sobre la deserción de estudiantes de una universidad peruana, en la que se consideró una población de 125 estudiantes, durante los años 2018 al 2021, se tuvo en consideración cuatro factores que influyen esta incidencia: personal, académico, institucional y económico. El 37.78% indicaron que los factores personales tienen una incidencia media en la deserción universitaria, mientras que el 33.34% opinaron que esta es alta,

debiéndose mencionar que dentro de los factores personales se consideran las habilidades académicas, la motivación para los estudios y la adecuación a la vida universitaria. Por su parte, el factor institucional que involucra el compromiso de la universidad con el estudiantado, y que comprende el apoyo que presta al estudiante la universidad, se analizaron el ambiente universitario, el proceso de traslado a otras universidades, apoyo administrativo y académico por parte de los docentes, aquí el 37.77% de los estudiantes respondieron que influye en un nivel medio en la ausencia de los estudiantes, el 33.34% señala un nivel alto y que el 28.89% menciona que tiene un nivel bajo.

Según Bautista (2015) el liderazgo docente tiene impacto crítico sobre los estudiantes para mejorar sus condiciones académicas y/o personales, a través de la motivación al logro. Como agente de cambio, no solo debe modificar el conocimiento de los estudiantes, sino también usar sus habilidades para influir en los estudiantes para lograr sus metas y mejorar los resultados del aprendizaje, cambiando así las actitudes y comportamientos generando nuevos hábitos en los estudiantes.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo docente y la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos:

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el estilo de liderazgo docente y la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.
- Determinar la relación entre el liderazgo transaccional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima
- Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.
- Determinar la relación entre el liderazgo transaccional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

1.4 Justificación de la Investigación

En el presente trabajo se buscó determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del docente y la motivación al logro de los estudiantes, información que puede ser de gran utilidad para los docentes y las instituciones educativas, y por ende para los estudiantes. En los avances que se producen en relación a los cambios sociales en las organizaciones educativas, es importante

seguir mejorando la calidad de la educación, que no se limite a la difusión o creación de conocimientos, sino que también signifique su mejor desempeño.

1.4.1 Justificación Teórica

La presente investigación está fundamentada teóricamente porque conceptualiza de manera detallada cada una de las variables, liderazgo docente y motivación al logro. Para la primera variable seguimos la Teoría de los rasgos, según Taylor (2011) menciona que el liderazgo docente que va más allá de una práctica formal, realiza un acompañamiento guiado ya sea individual o grupal motivando el aprendizaje de los estudiantes. Para la variable motivación, adoptamos la teoría de expectativa valor que está en relación al resultado que se espera lograr, debido a la motivación que se produce con la interacción entre personas. La Motivación impulsa las acciones con las cuales se logre cumplir el objetivo, incluso más allá de lo esperado. (McClelland y Atkinson, citado en Thornberry, 2003, p. 198).

1.4.2 Justificación Metodológica

Se justifica metodológicamente porque al ser una investigación cuantitativa de diseño descriptivo correlacional, como lo define Hernández et al., (2010), describe los fenómenos que se observan identificando las diferentes áreas o dimensiones del problema y establece la correlación entre las dos variables; es decir se trata de conocer la asociación de una determinada variable con otra sin explicar las causas de la relación entre ellas. Por tanto, la investigación se basa en el método científico, se utilizaron instrumentos de recolección de datos confiables y validados por jueces expertos, los cuales podrán ser usados en investigaciones futuras.

1.4.3 Justificación Práctica

Los resultados obtenidos al finalizar la investigación, desde el punto de vista práctico, podrán ser tomados como base y referencia para mejorar la labor pedagógica del docente en cuanto

a la motivación al logro de los estudiantes, a través de la implementación de programas y talleres entre otros. Así mismo, el estudio podrá ser tomado como antecedente para futuras investigaciones.

1.5 Limitaciones de la Investigación

La cantidad de la muestra fue una de las limitantes, ya que fue escasa desde el marco poblacional, además el muestreo no probabilístico también restringe la generalización de los resultados. En ese sentido los resultados son interpretables únicamente para la muestra que contemple similares características a la del presente estudio. Por otra parte, hubiera sido importante contar con la evaluación de los docentes para conocer si la perspectiva que adoptan en relación al liderazgo o motivación era similar a la propuesta por los estudiantes. Finalmente, el estudio tuvo un diseño correlacional, evaluando únicamente la relación entre variables y no la causalidad de las mismas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Castro (2020) en la tesis de maestría que desarrolló sobre Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral con docentes de la universidad César Vallejo, empleó una metodología “descriptivo correlacional de selección aleatoria simple” con un total de 155 docentes de la ciudad de Lima, utilizó El Cuestionario Multivariado de Liderazgo (MLQ), y el Cuestionario de Satisfacción Laboral, de Palma Carrillo (1999), los cuales tienen características psicométricas apropiadas. El objetivo fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en docentes de una entidad particular universitaria de Lima. Concluyó que existió relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral. No se encontraron diferencias significativas en relación al género, sin embargo, sí se evidenciaron respecto a la edad según condición física de los evaluados.

Cabrera (2019) desarrolló un estudio sobre “motivación del logro y estrategias de aprendizaje de los estudiantes del centro de formación profesional del Callao”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación al logro y las estrategias de aprendizaje. La muestra fue extraída de un total de 175 participantes y estuvo conformada por 94 estudiantes de tres diferentes disciplinas (Mecánica de mantenimiento, mecánica automotriz y electrónica industrial) del último semestre, se empleó una adaptación del cuestionario de motivación para el logro y estrategias de aprendizaje (CMEA) creado por Ramírez (2013), que consta de 81 ítems, 31 de los cuales se relacionaron con la motivación para el logro y los 50 restantes con estrategias de aprendizaje”. Concluyendo que no existió relación entre las variables de estudio.

Draghi (2019) en una investigación sobre liderazgo docente para promover la motivación al logro de una Universidad Privada de Lima, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables propuestas estableciendo la diferencia que existiría entre el liderazgo transformacional y el transaccional respecto a la motivación al logro alcanzado. Su metodología fue descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, de corte transversal. Con 99 estudiantes de maestría en docencia universitaria, como muestra.

Para la evaluación se hizo uso del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de Bass y Avolio junto a la escala atribucional de motivación al logro de Manassero y Vázquez. Se halló una diferencia marcadamente significativa ($p = 0,0001023$) al aplicar el análisis de asociación a través de la prueba U de Mann-Whitney-Wilcoxon destacándose la importancia del liderazgo docente transformacional con la motivación al logro alcanzada por los estudiantes.

Villanueva (2019) en su tesis Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, utilizó el método científico, ayudado por el diseño transaccional y cuestionarios para el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, que se aplicó a un director y veinte docentes de una población total de 29 docentes, validados con un porcentaje de confiabilidad mayor a 0,70. El resultado fue de 0,042, entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente, dando una relación directa y positiva. Los resultados en relación a los docentes, indican que el 56,7% (17) alcanzan niveles promedio en cuanto a su desempeño, de la misma forma mostraron liderazgo pedagógico promedio.

Rostaing (2018) investigó sobre motivación al logro y resolución de problemas con funciones lineales en una universidad bajo una “metodología de enfoque cuantitativo deductivo de diseño no experimental de corte transversal y correlacional”. Se trabajó con una muestra de 76 estudiantes, aplicando dos instrumentos de motivación al logro, conformada por 124 ítems. Se

concluyó, que no existía relación significativa entre las variables de estudio, demostrándose que la competencia de solucionar problemas no depende únicamente de la motivación, sino más bien del conocimiento y también de las habilidades de los estudiantes.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Crespo y Weise (2021) investigaron sobre el análisis de la gestión y liderazgo del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. Tuvieron como objetivo “determinar la correlación de las variables estudiadas, con un enfoque cuantitativo de diseño de campo no experimental y documental”. Tomaron una población de 25 docentes y 400 estudiantes. Emplearon una encuesta de 60 preguntas en la escala de Likert, con una confiabilidad y validez adecuada para su aplicación. con un índice alfa de Cronbach de 0.99, la correlación de Pearson señala los valores de 0.694 y 0.721”, se concluyó que “existe una correlación positiva directa, es decir: el liderazgo docente y la gestión pedagógica tienen una relación significativa”.

Murillo et al., Espinosa y Toro (2020) investigaron sobre la Motivación al logro en un grupo de estudiantes de una Universidad de Colombia. Tuvieron como objetivo describir la relación entre las dimensiones intrínseca y extrínseca. Emplearon un enfoque metodológico cuantitativo, de diseño no experimental. En una población correspondiente al semestre I de psicología, el instrumento aplicado fue “la Escala de Motivación Educativa (EME)”.

Se concluyó que la motivación era intrínseca al conocimiento, alcanzando el 57,89 % siendo nivel alto. Así también el 1,75%, nivel muy bajo, entre los que tienen claro la exigencia para lograr una meta establecida. Respecto a la variable de motivación extrínseca, los evaluados presentaron 57,89% que se consideró un nivel alto, generando en ello la habilidad de aprender durante el mismo proceso.

Jesús y Sánchez (2020) investigaron sobre los factores de motivación al logro de estudiantes de IGEM de una IES pública, de México. Su objetivo fue realizar “un análisis general técnico, que permitiría correlacionar las variables planteadas, de corte transversal”. “Se utilizó el cuestionario tipo encuesta”, siendo el “Cuestionario de Motivación en Estudiantes Universitarios (MOEU)”, que evaluó “el nivel de motivación que incide en los estudiantes en sus elementos intrínsecos y extrínsecos, orientado al cumplimiento de la tarea, el ego, la valoración social y la consecución de recompensas externas”. Se aplicó la encuesta a “220 estudiantes, y concluyeron que, la situación laboral y edad no presentaron variaciones significativas para la motivación”. Y “las características de género sí plantean diferencias significativas en la motivación al logro”.

Romero (2018) investigó sobre el liderazgo docente. Tuvo como objetivo establecer estrategias de liderazgo transformacional para una mejor gestión administrativa de la directiva de una Universidad venezolana. Bajo un diseño no experimental, de nivel descriptivo, tomó a once administrativos, cinco directivos académicos y seis directivos administrativos, como una muestra de tipo censal, se recolectó datos a través de un cuestionario. Se concluyó que “la institución no tuvo una estrategia de liderazgo transformacional, por lo que sus competencias de gestión gerencial se manejarían en función de las actividades administrativas ya establecidas”.

Isaguirre (2017) investigó la relación entre motivación al logro y el rendimiento académico, en una muestra de 36 estudiantes en un Instituto Tecnológico de un departamento en Honduras, el estudio fue de tipo cuantitativo correlacional y los evaluó con la escala de Morales 2013 sobre la motivación al logro. Al analizar los resultados concluyó que no existía relación entre las variables estudiadas empleando el coeficiente de correlación de Pearson, pues el resultado de nivel 0.05 obtenido entre ambas, no era estadísticamente significativo. Adicionalmente se evidenció que “los

estudiantes presentaron un 65% de nivel de motivación al logro”, demostrando un nivel bueno y por otro lado “el 75% de los estudiantes obtuvieron un promedio aceptable”.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Liderazgo

El término liderazgo, inicialmente fue empleado para referirse principalmente a esa característica que tienen las personas que ejercen influencia dentro del entorno organizacional de las empresas, sin embargo, este concepto fue evolucionando y abarcando otros contextos como el deportivo, educativo y político.

Bolívar (2010) refirió que el liderazgo era la capacidad de las personas para influenciar en los demás, con el fin de hacer cumplir los objetivos planteados, esto se generaría bajo un consenso en común, basado en metas ya establecidas. “Asimismo, durante años se desarrollaron diferentes propuestas de modelos de liderazgo, tales como: liderazgo estratégico, emocional, ético, transaccional, instruccional, participativo, democrático, transformacional y similares” (s.p.).

Para Leithwood et al. (2006) todos estos modelos corresponderían a diferentes enfoques o metodologías, sin embargo, convergen en dos objetivos: el establecimiento de metas sostenibles organizacionalmente y la influencia sobre sus miembros para lograr los objetivos. No obstante, Bolívar (2010) refirió que una de las principales características del liderazgo, era el logro de metas comunes, este factor adquirió relevancia dentro del ámbito educativo.

Teniendo en cuenta lo definido por los autores Leithwood y Bolívar, se pudo determinar que el liderazgo era una de las competencias que tendrían algunas personas, que buscarían en base a logros personales, modificar conductas, actitudes y desempeños de los demás, con la finalidad de obtener metas comunes, basadas en las necesidades y objetivos planteados. En el caso de los docentes universitarios, motivar a sus estudiantes les permitiría desarrollar competencias,

conocimientos y actitudes, en búsqueda de sus propios logros, aunque éstos desconozcan sus propias habilidades. Este proceso en común sería satisfactorio para ambos.

2.2.2 Modelos de Liderazgo

El concepto de Liderazgo ha ido evolucionando con el tiempo, sin embargo, este se mantiene en cuanto a su esencia, respecto a su significado. Pero es necesario precisar cuáles son las características de un Líder, es así que podemos citar los modelos desarrollados en la teoría de los rasgos, teoría del comportamiento, teoría de la contingencia y rango completo.

2.2.3 Teoría de los Rasgos

Enfoca el desarrollo de las cualidades del individuo, que dan lugar a un líder. Según Fayol (1986) existirían ciertos rasgos personales que se relacionarían con el liderazgo, los mismos que no se identificaron directamente. Jones & George (2010) señalaron que las características más comunes son, la inteligencia, el conocimiento, la experiencia, el dominio, la confianza en sí mismo, la alta energía, la tolerancia al estrés, la integridad, el ser honesto y el grado de maduración de las personas. A esto agreguemos lo teorizado por Taylor: a mayor motivación (recompensas, castigo), mayor rendimiento, pues el ejercicio docente líder va más allá de una práctica formal, debe vincular en un acompañamiento guiado ya sea de manera individual o grupal ejerciendo prácticas de relación interpersonal (Taylor, F. 1911. *The Principles of Scientific Management*. Kinde)

2.2.4 Teoría del Comportamiento

La presente teoría se desarrolló a fines de los 40 en la Universidad Estatal de Ohio. Trató de explicar e identificar los estilos de liderazgo de forma autónoma, en función de “lo que hacen, cómo lo hacen, cómo dirigen a sus inferiores en el Centro Laboral, no como son”. De esta forma, definir las cualidades del liderazgo no se limita a centrarse en las cualidades del

líder, sino que también indicarían qué y cómo lo haría cada uno de manera autónoma (Palomino, 2009). Con base en esta teoría, se han dado varias definiciones que tuvieron como objetivo determinar los patrones de comportamiento de liderazgo. Lewin (1951) ofreció una de las primeras explicaciones sobre los tipos de estilos de liderazgo, señalando que "surgen de los líderes que usan la autoridad que poseen". Se identificaron tres estilos de gestión: autocrático, democrático y laissez-faire.

2.2.5 Teoría de la Contingencia o Situacional

Esta teoría hizo referencia a que los estilos de liderazgo son específicos de la situación de sus miembros y quienes la conformarían, esta base se sustentó con las investigaciones realizadas por Fiedler (1967), Vroom & Jeton (1973), Evans (1970) y House (1971), entre otros, debido a que consideró que los líderes son capaces de percibir ciertas características peculiares de las distintas situaciones a las que se enfrentaría para elegir, en cada caso, un estilo de liderazgo adecuado. De acuerdo a Palomino (2009), Hersey & Blanchard (1969) refirieron que esta teoría se sustentó con cuatro cuadrantes o dimensiones conductuales de tareas y relaciones. Propusieron para ello: dirigir, persuadir, participar y delegar.

2.2.6 Modelo de Rango Completo

Este modelo o tipo de liderazgo se refirió al líder que tendría la capacidad de modificar los puntos de vista, así como las interpretaciones, e incluso las actitudes y las creencias de los seguidores.

Se encontró compuesto por tres variables de primer orden, liderazgo laissez-faire, transaccional y transformacional, sin dejar de lado los demás estilos de liderazgo dentro de este tipo de modelo de rango completo (Bass & Avolio, 1996).

Estilo Laissez-Faire. Este tipo de liderazgo permitiría a los involucrados resolver cada uno de los problemas que lo aquejan, especialmente los relacionados a sus propias tareas. Es decir, los seguidores tendrían la libertad para actuar, conocerían sus deberes y tendrían la obligación de tomar sus propias decisiones, pero es de vital importancia que el líder esté presente con su grupo de trabajo, incluso a pesar que su participación es delegada por él mismo a segundo plano.

Estilo Transaccional. Este tipo de líder trabajaría en base a la recompensa por el objetivo logrado de su grupo de trabajo. Ya que la recompensa que motivaría al grupo y aumentaría su productividad, evitaría el bajo rendimiento. Es decir, a mayor desempeño mayor recompensa y, por el contrario, a menor desempeño acompaña el castigo. Considera las dimensiones:

- Recompensa contingente
- Dirección por excepción activa
- No liderazgo o liderazgo pasivo-avoidante el cual comprende dirección por excepción pasiva y laissez-faire.

Estilo Transformacional. Gorrochotegui (1997) señaló que este se caracterizaría por la participación de los miembros del grupo, tanto líderes como otros miembros y seguidores, que opinarían sobre las necesidades del grupo y así establecerían intelectualmente el camino para lograr los objetivos planeados.

Burns (1978), Bass (1985) definieron al liderazgo transformacional como parte de un proceso por el cual, los líderes evocarían permanentemente sus propias respuestas conductuales y emocionales, modificarían sus propios comportamientos, cuando se hallan ante resistencias evidentes generadas en el ambiente donde se desenvuelven por lo que se encontrarían en constante proceso de flujo y reflujo. La efectividad de un líder se midió en base a las respuestas de sus

seguidores y si estos manifestaron confianza, admiración, lealtad, respeto y motivación, lo que caracterizaría a un líder transformacional:

- Influencia idealizada (carisma)
- Estimulación intelectual
- Motivación inspiracional
- Consideración individualizada y tolerancia psicológica

2.2.7 Liderazgo del Docente

Analizados los tipos de liderazgo, es importante señalar que en este proyecto de investigación se examinaron algunos de sus componentes, dado que no tienen relación con el sistema educativo peruano ni con el enfoque por competencias. De tal manera que el liderazgo docente se relacionó con la motivación al logro de los estudiantes.

Barbutto (2000) señaló que “para una mejor y más eficiente práctica docente, independientemente de los métodos de enseñanza o pedagógicos que el docente utilice, es conveniente que se analice el estilo de liderazgo docente adecuado para cada grupo” (s.p). Propuso un modelo de enseñanza mediante tres fases:

- 1) El diagnóstico de las necesidades de los estudiantes, según las etapas de desarrollo.
- 2) Elegir el estilo de liderazgo de los docentes que sea más compatible con el objetivo de la enseñanza y adecuado a las necesidades. motivacionales, y la etapa de desarrollo del adolescente.
- 3) Encontrar resultados específicos

Según Rego & Pereira (2004) de una etapa de desarrollo se pasó a otra, a través de procesos de modificación cognitiva durante el transcurrir del tiempo. Otras de las características estudiadas de los docentes en relación al liderazgo fueron las dimensiones sociales:

- Escrupulosidad y cortesía
- Comportamiento participativo
- Orientación práctica

Según lo señalado es importante mencionar que el proyecto contempló dentro de sus dimensiones, el respeto como parte de la cortesía, el trabajo cooperativo como el comportamiento participativo y la competencia en relación a la orientación a la práctica.

John Taylor (como se citó en De Podestá, 2011) mencionó que el liderazgo docente, no estaría ubicado en situaciones formales en sus áreas de estudio, ya que esto se explica por la interacción que se produce entre el líder y sus seguidores por los objetivos a cumplir dentro de la Institución Educativa. Un docente líder profesional ejerce prácticas de relación interpersonal, que busca posicionarse de la misma forma como se relacionan los estudiantes con sus pares. Asimismo, precisa que el ejercicio docente líder va más allá de una práctica formal, el ejercicio debe vincular en un acompañamiento guiado ya sea de manera individual o grupal, siendo el centro de atención motivar el desarrollo integral de los estudiantes.

Es importante reflexionar sobre la función del líder que no solo recaería en la dirección, sino que estaría dirigida a motivar que los estudiantes logren sus objetivos.

Murillo (2006) propuso un modelo de liderazgo para la educación. Este modelo priorizaba y diagnosticaba los problemas, promovía la supervisión, la evaluación y el desarrollo personal, establecía las habilidades y características que se esperaba alcancen los estudiantes, destacó así el desarrollo del plan curricular. El término "instruccional" de este liderazgo consistía en la influencia intencionada y focalizada, con el propósito de mejorar las prácticas de enseñanza y los logros de aprendizaje. Del mismo modo, rescató un modelo centrado en la evaluación y desarrollo personal. En la Currícula, se estableció como fin la excelencia del desarrollo personal de los estudiantes; proponiendo así la motivación al logro a partir de la investigación basada en sus propias

competencias y vaya gestionando su aprendizaje como parte de su propio plan de vida, enfocado a sus propias necesidades.

2.2.8 Rol del Docente Líder

De acuerdo a Uribe (2005), los docentes como líderes serían modelos a seguir debido a que formaban parte esencial del desarrollo. Sus valores, que se mostraron cuando realizaban sus trabajos, cuando se tomaban el tiempo necesario al llegar a clases en horarios adecuados, cuando preparaban sus actividades a tiempo, entre otros supuestos que debían ser cumplidos como parte de sus actividades de desarrollo personal y educativo. Debido a esto cada estudiante estaba interesado en aplicar sus propios conocimientos y desarrollar su aprendizaje colectivo, cumpliendo así sus propias expectativas, y esto se reflejaba en sus resultados.

Lo referido por Uribe nos permitió analizar el significado de la importancia del rol del docente como líder, y como participaría de manera voluntaria en el crecimiento personal de su grupo a cargo, le permitió promover así una práctica enfocada al desarrollo personal de sus estudiantes, teniendo en cuenta que estos debieron entender el propósito de su lección, que la buena práctica es parte de su formación y desarrollo de habilidades para la vida, estas buenas actitudes en los estudiantes dependerán de qué tan bueno sea el docente y como impartió la comunicación asertiva con sus estudiantes.

González y González (2014) mencionaron que el docente debía conocer al estudiante e involucrarse con sus necesidades y comprender su interés, motivando su aprendizaje centrándose en la enseñanza misma, permitiéndole conocer sus procesos y habilidades, para que puedan ser aplicados dentro de un contexto educativo formativo, teniendo en cuenta su estilo y ritmo de aprendizaje, el desarrollo moral se da en cómo llegan al aula, esto deshecha una enseñanza

aprendizaje, centrada en la educación tradicional. “Las diferentes prácticas basadas en métodos activos favorecieron el aprendizaje significativo y la motivación intrínseca de los estudiantes”.

La innovación pedagógica en la práctica es uno de los roles que desarrolla el docente como parte de sus competencias siendo la innovación pedagógica fundamental en el aprendizaje. El uso y aplicación de recursos y materiales, desde la aplicación de estrategias metodológicas orientadas al objetivo de los estudiantes, se da con las tareas auténticas, retadoras y desafiantes, considerando el contexto social y cultural de ellos. Se consideró que mientras las clases estaban bien estructuradas, y centradas en un propósito específico, los estudiantes tendrían claro sus propios objetivos, y pudiendo aplicar diferentes estrategias que sean las más adecuadas, éstos desarrollarían mejores aprendizajes comprendiendo los planteamientos guiados por sus docentes.

2.2.9 Liderazgo Transformacional y el Rol del Docente

Para Riveros (2012), en la actualidad existiría consenso sobre la necesidad de cambio y, por lo tanto, se debería estimular e impulsar conscientemente este cambio sin esperar a que la autoridad se proponga realizar algún tipo de actividad al respecto. Esto es verdadero y efectivo como parte de la autonomía profesional, sin embargo, hay que tener en cuenta la exposición misma de cómo se ejerce el liderazgo transformacional, que consiste, en influir en los demás, hasta generar un proceso continuo de mejoramiento como parte del mismo proceso innovador.

Walker (1993), ilustró la esencia del liderazgo transformacional, al mencionar que, de acuerdo a la investigación existente, se corroboró que los líderes con esta característica facilitaron la toma de decisiones y motivaron a innovar en los procesos de educación.

Teniendo en cuenta lo mencionado por Riveros y Walker, es importante señalar que el liderazgo transformacional es uno de los pilares en la educación, porque promovería el cambio,

influyendo de manera positiva a desarrollar e innovar en el aprendizaje, así como en la toma de decisiones, a través de una constante motivación al logro en los estudiantes.

2.2.10 Objetivo del Liderazgo del Docente

Para Rolff (2012) una de las principales tareas educativas sería establecer ambientes adecuados para el desarrollo del aprendizaje dentro de las aulas, donde la interacción entre estudiantes y docentes se practicaría sin obstáculos. Para ello es necesario que las normas que sean establecidas por los gestores y administradores converjan en una convivencia educativa, con un objetivo específico, que es fundamental puedan ser aplicables. En el proceso mismo de aprendizaje son las autoridades encargadas de definir las normas que deben ser adecuadas a las necesidades de los estudiantes.

Bolívar (2010) refirió que un aspecto central del liderazgo pedagógico fue crear condiciones que promovieron el aprendizaje y la mejora continua, en las que el docente jugó un papel catalítico y no absoluto. En lo pedagógico el liderazgo y el éxito son elementos compartidos que destacan el logro participativo que estableció el docente como parte del proceso de aprendizaje.

Rolff (2012) también hizo referencia a la estrecha relación entre lo pedagógico, el liderazgo y el desarrollo educativo, y el hecho de que este liderazgo no se basó en la imposición o el mando obligado, si no, en la manera de saber llegar a los demás y crear en ellos una ideación de cumplimiento de objetivos claros que pudieron efectivizarse a corto o mediano plazo, influyendo y persuadiendo para que un objetivo fuera alcanzado. Por otro lado, el desarrollo educativo, estuvo basado en una noción pedagógica de liderazgo y no en una técnica funcional, que debió ser cumplida específicamente con un método de aprendizaje que fuera autónomo, este tuvo divergencia dado que cada estudiante aplicó sus propios métodos basado en sus experiencias.

2.2.11 Clima, Democracia, Empatía, Respeto y Motivación que Debe Promover el Docente Líder.

Clima. Un clima adecuado universitario, se caracteriza por una relación de respeto y aprecio entre aquellos que participan en un objetivo específico en común, dentro de su propia comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, entre otros). Para efectos de gestión universitaria, entendemos el conflicto como un hecho donde los intereses, necesidades, valores y creencias o percepciones de una persona con otra o entre grupos se ven enfrentados o son incompatibles, y esto afecta dichos intereses teniendo en cuenta el ambiente donde se desarrollan las diferentes actividades educativas.

Democracia. La democracia reconoce los deberes y derechos del ciudadano, de tal manera que le permite así participar socialmente, y adecuarse a las necesidades democráticas. Bajo este enfoque se promueve y contribuye la libertad individual, los derechos colectivos y la participación en asuntos públicos; es importante destacar los conceptos democráticos con el fin de comprender que es necesaria la convivencia y transparencia en las instituciones educativas; con el fin de reducir las situaciones de inequidad procurando saber resolver cualquier tipo de conflictos sociales en beneficio de la propia ciudadanía.

Empatía. Unesco (2015), señala que la empatía es saber reconocer y valorar las emociones y las necesidades afectivas de las personas, mostrando así sensibilidad, identificando situaciones de desigualdad, de edad, sexo e incluso de género, evidenciando así la capacidad de comprender o acompañar a las personas en dichas emociones o necesidades afectivas. Los docentes deben identificar, valorar y destacar permanentemente los actos espontáneos de los estudiantes en busca de los objetivos trazados de acuerdo a su propia valía y estructura académica.

Respeto. Los docentes deben reconocer el valor de las diversas culturas y las relaciones interpersonales de los estudiantes. Es importante reconocer que son los mismos estudiantes los que saben reconocer sus propias necesidades, se presume que estos deberían ser respetuosos de sus actos, es por ello que los docentes son los que van a conducirlos adecuadamente para el cumplimiento de sus actividades y de las diferentes acciones de responsabilidad, sin discriminar ni menospreciar a nadie ya sea por el idioma, su forma de hablar o de vestir, sus costumbres o sus creencias.

Motivación. Reeve (1994) mencionó que, la conducta intrínsecamente motivada, se dio por la propia necesidad y placer de realizarla. Se debe diferenciar las diferentes actividades que nos resultan placenteras, pudiendo así emerger de forma espontánea por las diferentes formas internas basadas en las necesidades psicológicas que necesariamente no se den con algún tipo de recompensa extrínseca.

2.2.12 Motivación al Logro

Bajo una diversidad de enfoques y diferentes conceptos, se ha intentado delimitar y definir la Motivación al logro:

Entre ellas está la de Vallerand & Thill (1993) quienes establecieron que la Motivación al Logro era un constructo hipotético que se utilizó para describir la fortaleza externa e interna o incluso una combinación de ambas que produjeron el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia del comportamiento. De acuerdo a lo documentado por Valle et al., (2002) la Motivación al Logro sería la conjunción de diferentes procesos que intervinieron influenciando y direccionando de manera persistente, el comportamiento hacia una determinada decisión objetiva.

Según Zamora y Moreno (2014) la motivación influyó directamente en el aprendizaje, teniendo en cuenta cuales fueron los objetivos planteados. Hay que tener en cuenta que una de las

causas importantes del fracaso de los estudiantes, fue la falta de motivación, ya que influyó en su aprendizaje y constancia.

Para Maquilón y Hernández (2011) el término motivación tuvo su origen en la palabra latina “motus” que significa movimiento y se refiere a la acción sobre la conducta y el comportamiento de la persona. Es considerado un constructo hipotético, usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta con el fin de cumplir un objetivo específico.

Por ello se puede precisar que la relación docente y estudiantes universitarios, puede darse bajo un concepto subjetivo de frialdad hasta ser considerada lejana o fría, incluso hasta impersonal, no se centraliza específicamente en el estudiante, sino más bien en el docente como actor principal, ya que este va a influenciar en la conducta del estudiante con el propósito de generar en él un propósito específico y este está orientado en el contenido educativo que ofrece para establecer estrategias adecuadas y orientadas a aprender.

Para Matos (2019) alcanzar el logro de un objetivo o una meta trazada, es el resultado de la motivación. Un proceso que establece el inicio, que tiene como objetivo la persistencia en la conducta del ser. Es por eso que, la motivación en la educación es relevante e importante y está dirigida a diferentes formas de comportamiento centradas en el individuo con el fin de lograr un objetivo trazado (Otárola 2019).

Muchos teóricos señalaron que la Motivación es un proceso dinámico interno, a partir de diferentes estímulos internos y externos con la finalidad de lograr cambios, a través de la orientación conductual. Tanto la constancia como la intensidad de la conducta, orientan a determinar cuál será la meta a seguir. La conducta motivadora está constituida por diferentes características que dan límite a la persistencia, intensidad y direccionalidad (Pérez, 2012).

2.2.13 Tareas Empleadas para mejorar la Motivación al Logro

Tapia (1992) señaló que es posible encontrar otras formas positivas basadas en los resultados del logro personal, y para ello fue necesario un planteamiento adecuado de objetivos trazados para alcanzar una meta, fue importante que el estudiante se sienta motivado, sin embargo no debería medir sus capacidades basado en competir con sus pares, sino, más bien, saber trabajar en equipo, planteándose una idea de conseguir adecuadamente un bien en común como resultado de un aprendizaje continuo, aunque el estudiante es autónomo y sus habilidades lo diferencian de los demás se debe priorizar su autorregulación. Por ello, es importante entender, que es la motivación al logro y por qué es determinante, para poder definir correctamente los puntos más relevantes de su competencia.

La motivación al logro, puede ser confundida, cuando se habla de conseguir algo específico, esto podría ser parte del reconocimiento y las buenas habilidades, como parte estructural del aprendizaje, o buscar ganar en una competencia, es por eso que hay que tener claro qué es lo que se quiere como objetivo sabiendo enfocarse en la importancia de la propia necesidad del estudiante.

2.2.14 Motivación Extrínseca

Las metas se evalúan de una forma en la cual los estudiantes pueden percibir sus emociones realizando una labor impulsada por razones externas a la persona. En comparación de sus pares, los resultados se valoran en base a su propio desempeño, donde es importante resaltar que se dan en base al reconocimiento de los demás. Así mismo, Ryan & Deci (2000) definieron la motivación extrínseca como “cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea dispensada por otros o auto administrable” (p. 6).

2.2.15 Motivación Intrínseca

Ryan & Deci (2000) señalaron que son las conductas motivadoras de forma intrínseca que influyen de manera directa en el interés personal o el placer, este comportamiento da como resultado sentirse bien emocionalmente y a su vez competente, con los resultados obtenidos.

Los estudiantes que se orientan más intrínsecamente, están propensos a autorregular sus propias conductas motivadoras, están dispuestos a utilizar estrategias confiables para sí mismos, pudiendo implicarse en problemas que les representen desafíos que los lleven al éxito o incluso al fracaso.

Por otro lado, aquellos estudiantes que están orientados de manera extrínseca tienden a usar estrategias más superficiales, buscando así soluciones más prácticas y rápidas atribuyendo el éxito o el fracaso a factores que no están a su alcance (Rinaudo et al., 2006).

Las personas autodeterminadas, enfocadas en competencias son capaces de desafiar y dominar de manera óptima la obtención de resultados. Aunque están propensas a la influencia del éxito futuro, es determinante como característica personal que se desarrollan en base a las experiencias vividas. Existen diferentes tipos de motivación que van a generar placer e interés personal, para lograr una meta trazada como parte de los objetivos planteados, pudiendo desarrollar habilidades que le permitan a la persona afrontar desafíos para los cuales tienen que estar preparados.

2.2.16 La Atención

Una de las estrategias de aprendizaje identifica la habilidad en la atención. Esto está enfocado en el tipo de material con el que se debe aprender. Kidd (1973) citado en Muñoz (2005) señaló que un alto nivel de atención, llamado compromiso, es vital para el aprendizaje con éxito. Es importante determinar que el aprendizaje es el compromiso: una relación entre el estudiante, la

tarea o el tema, el entorno y el docente. Uno de los factores de aprendizaje es la atención. Se presume que, si los estudiantes van a aprender, generalmente deberían también prestar atención, si no hay atención consciente, no se aprenderá, y si se atiende es correcto decir que se aprende, lo que permite al estudiante poder analizar y razonar correctamente lo aprendido.

Es importante señalar que las capacidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes desarrollan en el proceso de formación, son parte de su propia motivación de aprendizaje académico, impulsado por el logro y obtención de resultados, como parte de la continuidad de sus estudios, es importante que desde el liderazgo docente se promueva el desarrollo de las competencias para fortalecer la motivación al logro.

2.2.17 Aspectos Pedagógicos y la Desmotivación

El Ministerio de Educación, cumpliendo lo que señala la Ley N° 28044, Ley General de Educación, formula políticas educativas para superar la inequidad que existe en el Perú, de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.

REICE (2003), la Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, respecto a la medida de las capacidades del alumno, señala que lo que ha logrado aprender durante todo el proceso, está basado en la motivación como consecuencia de su proceso formativo. También se ve implicada la capacidad del estudiante para responder en base a sus habilidades y sus logros, estos se relacionan con los estímulos educativos y se vinculan con sus propias aptitudes (Murillo, 2003).

Para Alvan & Bardales (2018), el conferencista y escritor Ph. D en Psicología Renny Yagosessky, estar desmotivado es un estado anímico que limita a la persona, siendo un cúmulo de sensaciones generadas por diferentes tipos de experiencias que podrían ser negativas, como parte de una autopercepción de incapacidad para obtener los resultados deseados. Así mismo refiere que,

la desmotivación puede ser nociva si esta se da de manera recurrente ya que puede afectar la salud física y psicológica de la persona. La desmotivación no es productiva, es limitante, impide el flujo creativo de resolución de conflictos y de tomar riesgos para la obtención de resultados positivos.

Montero (2007) mencionó que utilizar las calificaciones obtenidas en las distintas asignaturas, puede modificar la conducta del estudiante e incluso desmotivarlo, esto basado en la cantidad de asignaturas de estudio que deben cumplir en un periodo establecido como parte de una currícula ya normada, hubo que tener en cuenta que dentro del ámbito universitario cada estudiante es autónomo en relación a las responsabilidades externas que pueda tener, ya que fueron diversas las realidades y casos que debieron conjugar entre sus estudios y sus actividades externas.

Es comparable y permitido decir que las responsabilidades son las mismas para todos, ya que todos los estudiantes de un mismo grupo acceden a las mismas asignaturas y créditos ya establecidos, sin tener en cuenta la dificultad para el cumplimiento de lo que se acepta cuando se accede a una matrícula determinada.

2.2.18 Componentes del Desarrollo en el Proceso Motivador

Competencias. MINEDU (2016) lo define como facultad que tiene un individuo para adecuarse correctamente a sus propias capacidades con el fin de obtener de forma consecuente un propósito específico de logro que le permita actuar en una situación determinada, de forma pertinente y con sentido ético. Ser competente supone reconocer cualquier situación que se enfrente y establecer las posibilidades que se tiene para resolverla.

Esto puede incluir los conocimientos y habilidades que tiene un estudiante considerando el ambiente donde se desarrolla. Analizar las competencias personales va a determinar cuáles son las mejores posibilidades de combinar un propósito específico para tomar una decisión adecuada, y

saber ejecutarla. Esto implica saber tomar decisiones, seleccionando la mejor opción, para obtener un resultado óptimo.

Capacidades. MINEDU (2016) señala que son recursos que permiten al individuo actuar de manera competente e implica tener los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, y actitudes que permiten enfrentar una situación específica, y supone que están implicadas en sus propias competencias y pueden o no, ser complejas, para ello se requiere de una guía docente para poder ser aplicadas.

MINEDU (2015) bajo el enfoque de competencias, establece que la capacidad se integra y combina dentro de un campo determinado e incrementar las capacidades basadas en las propias habilidades competentes permite el desarrollo personal de cada estudiante.

Conocimientos. Son teorías, conceptos y procedimientos que pertenecen a la sociedad que ha permitido estudiar diferentes campos humanos y corresponden al saber.

Las instituciones educativas trabajan, construyendo una validación objetiva para la sociedad, concluyendo que son los conocimientos los que están enfocados en el aprendizaje continuo. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, como resultado de una repetición mecánica y memorística de conocimientos ya establecidos.

Habilidades y destrezas. Corresponden al talento del estudiante, es poner en práctica lo que se conoce, es decir: hacer lo que se sabe. Siendo esta una aptitud de una persona para su propio desarrollo que busca como resultado el éxito.

Actitudes. Se refiere a la manera como el individuo, en este caso el estudiante, se relaciona con el entorno. Como respeta a los demás, siguiendo un comportamiento ético y honorable. Le permite interactuar con sus pares en búsqueda de la solución de problemas sin afectar a los demás ni ser afectado.

2.2.19 Dimensiones de la Motivación al logro

Motivación Extrínsecas. Según, Pintrich (1991) “se mide o percibe por el estudiante como una realidad externa que le permite al estudiante compararse con los demás, esta comparación está basada en resultados de aprendizaje donde se incluye la razón como parte del propio desempeño, la competencia, o el reconocimiento” (p. 10).

Motivación Intrínseca. Para Pintrich (1991) “percepción que tiene el estudiante que gradualmente participa de una actividad, se ve motivado por razones referentes al desarrollo personal como, el desafío, la curiosidad o el dominio” (p.9). Queda claro, haciendo referencia a lo dicho por el autor, que una meta específica no es un medio por el cual se consigue lo establecido como parte de un objetivo.

Dado el caso: se podría plantear que los docentes quieren que sus estudiantes logren aprender lo que se les enseña, el resultado es obtener calificaciones que evalúen su aprendizaje constante basado en aprendizajes significativos.

Además, Ryan & Deci (2000) las conductas motivadoras de manera intrínseca son del tipo que influyen de forma individual y directa, ya sea por deseo o no, esta conducta es por competencia auto determinada, ya que se fundamenta por la decisión que toma el individuo, para generar un cambio personal.

2.2.20 Teorías Relacionadas a la Motivación al Logro

Es una consideración casi generalizada que el aprendizaje se desarrolla en un entorno de recompensas e incentivos, si se provee un objetivo que sea atractivo. Este objetivo planteado, permite conocer que se requiere establecer una necesidad para que se genere una conducta específica. Para los conductistas esto se llama recompensa, es decir, cuando un estudiante responde bien, es recompensado por el docente con una nota alentadora que va a mejorar su promedio, e

incluso podría tener puntos extras si el examen muestra resultados objetivos y claros de aprendizaje. El incentivo para el estudiante es precisamente un promedio de puntuación alta, este vendría a ser el objetivo de ambos, tanto para el docente que busca que el estudiante aprenda, y el resultado alentador del estudiante por lo aprendido. Entre sus principales teóricos tenemos a Pavlov (1958) con la Teoría del condicionamiento o modelo estímulo-respuesta (E-R), es un tipo de aprendizaje asociativo, planteó el aprendizaje como asociación de sucesos que se atraen y son significativos con otros sucesos que al principio tal vez no lo eran, pero llega a ser atractivo basado en el condicionamiento conductual.

2.2.21 Teoría del cognitivismo.

Esta teoría concibió que el conocimiento da la posibilidad que el propio estudiante logre una organización adecuada, relacionando de manera objetiva la información obtenida en su aprendizaje de forma significativa, estableciendo así una adecuada retroalimentación que le servirá como guía para desarrollar conexiones mentales. Uno de los representantes más importantes del cognitivismo es Piaget (1983), quien señaló que la etapa de la niñez es el mejor referente donde se da de manera preliminar el aprendizaje, ya que involucra la dinámica con la inteligencia, siendo que su aprendizaje es exploratorio y enérgico basado en el medio que lo rodea, su teoría centralizó tanto la percepción, como la adaptación y la manipulación de su propio ambiente. Se trata de la propia naturaleza del conocimiento y cómo de manera gradual vamos "aprendiendo" a adquirir, construir y posteriormente a utilizar lo aprendido.

Ausubel (2002) consideró que el aprendizaje puede darse por recepción o por descubrimiento, siendo así una estrategia de aprendizaje significativo o memorístico y repetitivo. Para el teórico Bandura (1987) el aprendizaje social, se manifiesta dentro de un contexto colectivo que involucra a un grupo de individuos y entre ellos están, por un lado, el modelo y por el otro, el

sujeto, el modelo es el que actúa y el sujeto es quien observa dicha conducta; el aprendizaje se basa en esta observación, sin que el aprendiz reciba refuerzo, aprende por imitación, basado en el condicionamiento aprendido.

2.2.22 Teoría de expectativa valor

Está en relación al resultado que se espera lograr, debido a la motivación que se produce con la interacción entre personas. La Motivación impulsa las acciones con las cuales se logre cumplir el objetivo, incluso más allá de lo esperado (McClelland y Atkinson, citado en Thornberry, 2003, p. 198), la persona tiene expectativas y cuando las logra les confiere un valor determinado. Atkinson, 1964 y McClelland, 1984 (citados por Manassero M y Vázquez A, 1998) consideran. En este sentido la motivación de logro sería la que empuja al sujeto a resolver los problemas o cumplir las tareas para lograr el objetivo con el mayor éxito. Mc Clelland y Atkinson (citado en Thornberry, 2003) señalaron que la motivación de logro se cumple mediante la interacción social, que impulsa al individuo a encaminar sus acciones de forma perseverante en busca del éxito, que vaya más allá, incluso, de lo deseado, es decir en búsqueda de la perfección.

2.2.21 Relación entre el Liderazgo del Docente y la Motivación al Logro de los Estudiantes

Después de haber analizado los referentes teóricos en relación a las dos variables propuestas, el liderazgo del docente y la motivación al logro de los estudiantes, quedó claro que los diferentes conceptos establecidos como parte de la presente investigación, nos dieron un alcance real sobre el buen desempeño docente, de acuerdo al Ministerio de educación y considerando el rendimiento académico desde un enfoque por competencias ambas variables propuestas se relacionan entre sí, los cuales constituyeron elementos adecuados que permitieron, una adecuada investigación que permitió aplicar correctamente en un estudio dirigido a estudiantes universitarios.

El Ministerio de Educación del Perú (2014) señaló en el Marco del Buen Desempeño de gestión directiva que una institución educativa requiere de un líder que logre influenciar e inspirar a sus estudiantes, motivando para sí, un logro personal que le permitan un crecimiento educativo y profesional, con bases adecuadas de ser aplicadas en el futuro. Es por ello que se recomendó mantener un clima social educativo con un ambiente adecuado a los estudios para fortalecer el aprendizaje, y la participación continua de los estudiantes basado en procesos que le resulten satisfactorios, involucrando también su entorno social y familiar (p. 14).

Tal como se pudo evidenciar, es evidente que las variables seleccionadas, son objetivas al tipo de estudio planteado, buscando así establecer una propuesta viable que permitió conocer si ambas podrían ser correlacionadas, ya que se consideró trascendente mencionar que un docente puede liderar un cambio positivo basado en la motivación al logro dirigido a sus estudiantes. Un docente capacitado no solo influye y motiva a sus estudiantes, también fortalece sus habilidades basado en el aprendizaje constante motivado por la enseñanza y la docencia que se da por vocación profesional.

Harris (2008) refirió que el liderazgo de los docentes va a afectar de manera directa el aprendizaje de los estudiantes. En este contexto, es preciso señalar que el liderazgo motivacional no genera automáticamente una mejora organizativa, también depende de las formas en cómo son distribuidas para lograr propósitos específicos, que contribuyan al aprendizaje constante, investigaciones recientes han puesto en manifiesto diferentes formas integrativas que permiten un cambio organizado de gestión educativa.

Lo señalado por Harris nos dio un alcance sobre el aprendizaje continuo de los estudiantes basado en logros personales, ya que son los propios docentes quienes van a influir en su

aprendizaje, basado en el buen desempeño docente, en función al manejo de estrategias y el nivel de conocimiento disciplinario como habilidad y competencia docente.

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe relación entre el liderazgo y la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023.

2.3.2 Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación

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

3.2. Enfoque Investigativo

El enfoque de la investigación es cuantitativo, esto porque los resultados obtenidos permitirán medir los diferentes fenómenos planteados en la presente investigación (Hernández et al., 2014). Los resultados de la hipótesis aportaron evidencia con relación al estudio de las variables estudiadas.

3.3. Tipo de Investigación

La presente investigación será de tipo aplicada, se buscó conocer la relación del liderazgo docente y motivación al logro. Arispe et al., (2020) precisa que la investigación aplicada se enfoca en identificar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, tecnologías y protocolos) por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica.

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño considerado en esta investigación fue no experimental, es decir no hubo manipulación de la variable independiente (Valderrama, 2015).

3.4.1 Corte

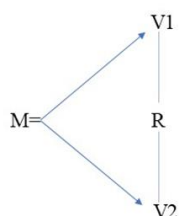
Transversal, ya que la recolección de los datos para analizar la relación entre las variables se realizó en un único momento (Hernández & Mendoza, 2018).

3.4.2 Nivel o Alcance

Descriptivo correlacional, con esta investigación se buscó determinar la relación entre dos variables planteadas (Valderrama, 2015).

Figura 1.

Esquema de la selección muestral:



3.5. Población, Muestra y Muestreo

Población - Muestra y muestreo

Oseda (2008) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica específica” (p. 120). La población de estudio estuvo constituida por 200 estudiantes, de ambos sexos, de nivel universitario.

La muestra “Es la selección de las subpoblaciones por medio de la cual se obtendrán los datos que comprueben el resultado de la hipótesis planteada” (Tamayo, 1990, p. 147). La muestra estuvo conformada por 180 estudiantes, de nivel universitario.

Dentro de los criterios de inclusión, se determinó que sean peruanos, mayores de 18 años y que en la actualidad se encuentren cumpliendo el rol de estudiantes universitarios. Como criterios de exclusión se tomó en cuenta los estudiantes no aceptaron el consentimiento informado y que eran de otras universidades sean privadas.

El tipo de muestreo fue no probabilístico debido a que se contó con la disponibilidad de los estudiantes de acuerdo a las indicaciones de la institución educativa. Este tipo de muestreo se da en aquellas personas que son elegidas de acuerdo a su disposición y la probabilidad de ser elegido (Gomero, 1997). En la Tabla 1 se encuentra una descripción de los participantes.

Tabla 1

Descripción de participantes

	n	%
Sexo		
Hombres	97	53.9
Mujeres	83	46.1
Edad		
De 18 a 21	68	37.8
De 22 a 25	112	62.2
Ciclo de estudios		
3er	24	13.3
4to	28	15.6
5to	49	27.2
6to	7	3.9
7to	65	36.1
8vo	7	3.9
Estado Civil		
Soltero	177	98.3
Casado	2	1.1
Conviviente	1	.6
Número de hijos		
0	175	97.2%
1	3	1.7%
2	2	1.1%

3.6. Variables y Operacionalización

Las variables de estudio más conocidas como unidades de análisis de la investigación son: Liderazgo docente y Motivación al logro.

John Taylor (como se citó en De Podestá, 2011) mencionó que, el liderazgo docente, no se sitúa necesariamente en posiciones formales dentro de la escuela, ya que es distribuido a través de interacciones que tienen por objetivo influir en la actividad de la institución. Para ser un profesor líder, se deben ejercer prácticas interpersonales y personales fundamentales para posicionarse como tal, una de ellas es la forma de relacionarse con sus pares (s.p.).

Bolívar (2011) todo el profesorado, por principio, tiene capacidades, innatas o adquiridas, para ejercer de líderes efectivos en sus aulas, escuelas o comunidades. En cualquier caso, en general, caben tres ámbitos de ejercicio de liderazgo a este nivel: aprendizaje de los alumnos y prácticas docentes, desarrollo profesional propio y de los colegas junto a la innovación didáctica, y relaciones sociales con las familias y comunidad en general.

En cuanto a la motivación al logro (McClelland y Atkinson, citado en Thornberry, 2003) señalan la importancia de la interacción personal y las sensaciones propias como la expectativa subjetiva que lo impulsa a lograr los resultados a los cuales les confiere un valor en búsqueda del mayor éxito. Va de la mano con el liderazgo del docente que motiva al logro del estudiante .

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2

Liderazgo del docente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
V1: Liderazgo del docente	John Taylor (como se citó en De Podestá, 2011). Mencionó que “El liderazgo docente, no se sitúa necesariamente en posiciones formales dentro de la escuela, ya que es distribuido a través de interacciones que tienen por objetivo influir en la actividad de la institución. Para ser un profesor líder, se deben ejercer prácticas interpersonales y personales fundamentales para posicionarse como tal, una de ellas es la forma de relacionarse con sus pares.” (s.p.).	El liderazgo del docente ofrece un acercamiento al estudio de su propia conducta, en provecho de la excelencia académica de los estudiantes mediante la especificación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional.	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada Motivación Inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	Ordinal	Nunca, Algunas veces, Bastantes veces, Casi siempre, Siempre
			Liderazgo Transaccional	Recompensa contingente Dirección por excepción Liderazgo Pasivo/evitador		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 3

Motivación al logro

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2: Motivación al logro	“Una motivación aprendida a través de la interacción social, que mueve a la persona a conducir sus esfuerzos y sus acciones, de manera persistente en busca de un desempeño exitoso que alcance o sobrepase estándares de excelencia” (Mc Clelland y Atkinson, 1953, citado en Thomberry, 2003, p. 198).	Nivel de involucramiento en el desarrollo de sus actividades académicas.	Motivación Extrínseca Motivación Intrínseca	Valoración social Obtener aprobación Evitar el rechazo Espíritu de superación Seguridad em sí mismo Autoevaluación de capacidades Autoestima	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre	Nunca, Algunas veces, Bastantes veces, Casi siempre, Siempre

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos utilizado fue tipo encuesta.

Instrumento

El instrumento utilizado para recoger y guardar la información, fueron de tipo cuestionarios.

3.7.1 Técnicas

Para Lifeder (2020) Las **técnicas de investigación** son procesos e instrumentos que se utilizan al iniciar el estudio de un fenómeno determinado. Estos métodos permiten recopilar, examinar y exponer la información, de esta forma se logra el principal objetivo de toda investigación.

Técnica tipo encuesta, la toma de los cuestionarios se realizó con la técnica de envío de información, con la finalidad de estudiar los diferentes intervalos de respuesta realizados de manera virtual, debido a los acontecimientos actuales sobre el estado de emergencia de la Covid-19.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Los instrumentos de evaluación fueron las herramientas que tanto el profesorado como el alumnado utilizaron para plasmar de manera organizada la información recogida mediante una determinada técnica de evaluación. Como ya hemos señalado, todas y cada una de las técnicas anteriormente indicadas sirvieron para recoger información acerca del medio que se pretendió evaluar; esa información se registró de manera sistemática y precisa para que la evaluación sea un proceso riguroso (López Pastor & López Pastor, 2015).

Para la presente investigación, en la variable I: **Liderazgo**

- Ficha técnica de Liderazgo

Nombre: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)

Autores: Bernard Bass y Bruce Avolio

Adaptado por: Claudia Alejandra Draghi Ramat

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15 minutos

Finalidad: Provee una idea acerca del estilo de liderazgo predominante por el docente en el aula y las dimensiones que la componen.

Dimensiones:

Liderazgo Transformacional

Liderazgo Transaccional

Total de Ítems: 21

Campo de aplicación: Estudiantes universitarios

Materia de prueba: Hoja con las Instrucciones respectivas y las alternativas para marcar desde Nunca, casi nunca, a veces, con frecuencia y casi siempre.

La versión utilizada en esta investigación tuvo un formato de respuesta tipo Likert de cinco opciones que van de: Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); En desacuerdo (2); Total desacuerdo (1). Validada por 5 expertos.

Para la Variable II, se trabajó con la **Motivación al logro**

- Ficha técnica de Motivación al logro

Nombre: Escala de Motivación Académica.

Autores: Juan Luis Núñez Alonso¹² José Martín-Albo Lucas José G. Navarro

Izquierdo Fernando Grijalvo Lobera

Lugar: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. España: 2006

Adaptado por: Secada Fischer, Judith Carmen

Administración: Individual Duración: 15 minutos

Objetivo: Motivación educativa

Aplicación: Individual

Dimensiones:

Motivación extrínseca

Motivación Intrínseca

Total de Ítems: 27

Campo de aplicación: Estudiantes universitarios

Materia de prueba: Hoja con las Instrucciones respectivas y las alternativas para marcar desde Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre. Validada por 5 expertos.

3.7.3 Validación

Para Sánchez et al., (2018) la validación viene a ser los procedimientos de la investigación donde se demostró la validez de los métodos, técnicas, instrumentos y programas.

Los instrumentos elegidos fueron utilizados y validados en otras investigaciones siguiendo los protocolos científicos habiendo demostrado que miden para lo que fueron elaborados.

El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) adaptado por Claudia Draghi, presenta una validez adecuada.

La validez del instrumento de motivación al logro fue realizada por un total de cinco jueces expertos en Educación quienes ayudaron a evaluar los ítems que se formularon, dando como resultado de decisión “aplicable”. Como se citó en (Secada, 2021).

Para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios en nuestro trabajo, ambos fueron validados por 5 profesionales con experiencia. Los cuales se adjuntan en los anexos.

Tabla 4

Expertos Validadores

Nombre experto	Profesión	Especialidad
Violeta Angélica Alvarado Ríos	Psicóloga-Docente	Maestría en Psicología Clínica y de la Salud
Rosa María Quiñones Moscoso	Psicóloga Docente	Maestría en Docencia Universitaria
Mari del Rosario Tello Salazar	Psicóloga	Maestría en Gestión Pública
Lizzie Roxana Páucar Villanueva	Psicóloga	Maestría en Gestión de los Servicios de Salud
Gustavo Alexis Calderón De La Cruz	Psicóloga	Maestría en Psicología Organizacional

3.7. 4 Confiabilidad

Sánchez et al., (2018) afirma que la confiabilidad es la suficiencia del instrumento para medir resultados coherentes.

El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) adaptado por Claudia Draghi, presenta una fiabilidad mayor a .70.

Sobre la confiabilidad, la consistencia interna fue evaluada con el coeficiente alfa de Cronbach (α) y McDonald (ω), esperando valores mayores a .70 (Tabla 5). Para la escala de liderazgo ($\alpha= .929$; $\omega= .937$), la dimensión del liderazgo transformacional ($\alpha= .957$; $\omega= .958$) y el liderazgo transaccional ($\alpha= .843$; $\omega= .851$) obtuvieron valores aceptables.

En tanto del instrumento de motivación al logro, la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto a 20 estudiantes diferentes a la muestra, pero con similares características.

Los resultados fueron en cuanto a la escala de motivación de logro ($\alpha = .929$; $\omega = .959$), la dimensión de motivación extrínseca ($\alpha = .735$; $\omega = .878$) y de motivación intrínseca ($\alpha = .929$; $\omega = .929$) también obtuvieron valores aceptables.

Tabla 5

Confiabilidad de las escalas

Instrumento	Ítems por dimensión	Total ítems	Alfa Cronbach
Cuestionario Multifactorial de Liderazgo		22	.929
Liderazgo Transformacional	13		.957
Liderazgo Transaccional	9		.843
Escala de Motivación al logro		27	.929
Motivación Extrínseca	8		.735
Motivación Intrínseca	19		.929

3.8. Procesamiento y Análisis de Datos

Para el análisis de datos, inicialmente se utilizó la plantilla de datos en Excel, en ella se realizó la limpieza de datos. Una vez realizado este procedimiento, los datos fueron trasladados

al programa JAMOVI (versión 2.2.5), para obtener los resultados de acuerdo a la hipótesis planteada.

Dentro de los análisis, se procedió a verificar los estadísticos descriptivos de la media, desviación estándar, asimetría y curtosis. Luego, se evaluó la prueba de normalidad con el estadístico de Kolmogorov Smirnov para determinar el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas para el análisis de correlación. Para este propósito fue evaluado el nivel de significancia, puntuaciones mayores al 0.05 indican la presencia de normalidad mientras que las puntuaciones por debajo de este valor sostienen la ausencia de la normalidad. Una vez determinado este criterio, se determinará el uso de la prueba paramétrica (Pearson) o la no paramétrica (Sperman). Según los resultados obtenidos, en la prueba de bondad de ajuste que fue menor al .05 en las variables, se procedió a utilizar la correlación Spearman (R_{h0}) para el análisis de la correlación.

3.9 Aspectos Éticos

En la presente investigación se estableció un compromiso ético de confidencialidad con la institución evaluada, por lo tanto, se mantuvo en reserva los datos proporcionados con fines educativos.

La Ética en la Investigación, considera que los principios éticos relevantes en la práctica de la investigación con personas son el respeto, el beneficio y la justicia; de los cuales se desprenden distintas temáticas fundamentales a la hora de investigar, como el consentimiento informado de los participantes, los riesgos y beneficios, la validez, el manejo de los datos, la comunicación verbal y no verbal, entre otras.

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

En la Tabla 6, se aprecia que la dispersión de datos en las dimensiones de la motivación al logro, fueron bajas. En el caso de las dimensiones de liderazgo, mayor dispersión ocurrió en el liderazgo transaccional, aunque esta no fue exacerbada. Sobre la asimetría y la curtosis, no fueron exacerbados sus puntajes (rangos entre ± 2). En el caso de la asimetría los puntajes de las dimensiones de la motivación al logro, estuvieron orientados hacia una experiencia positiva, en cuanto a las dimensiones del liderazgo, el transformacional demostraba puntajes orientados hacia una mayor experiencia, mientras los puntajes del liderazgo transaccional, demostraron una orientación destinada hacia poca experiencia. Sobre la curtosis en ambas variables fue negativa lo que significa que tuvieron una orientación platicurtica, esto quiere decir que los puntajes no se encontraban cercanos a la media.

Tabla 6

Estadístico Descriptivo de la Motivación al Logro y el Liderazgo

VARIABLES Y DIMENSIONES	M	DE	g1	g2
Motivación al logro	107	15.6	-.404	-.037
Motivación Extrínseca	59.3	9.06	-.392	-.279
Motivación intrínseca	47.6	8.09	-.446	-.040
Liderazgo	52	15.1	-.005	-.449
Liderazgo Transformacional	30.8	9.71	-.122	-.478
Liderazgo Transaccional	21.1	6.04	.232	-.119

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; g1= Asimetría; g2= Curtosis

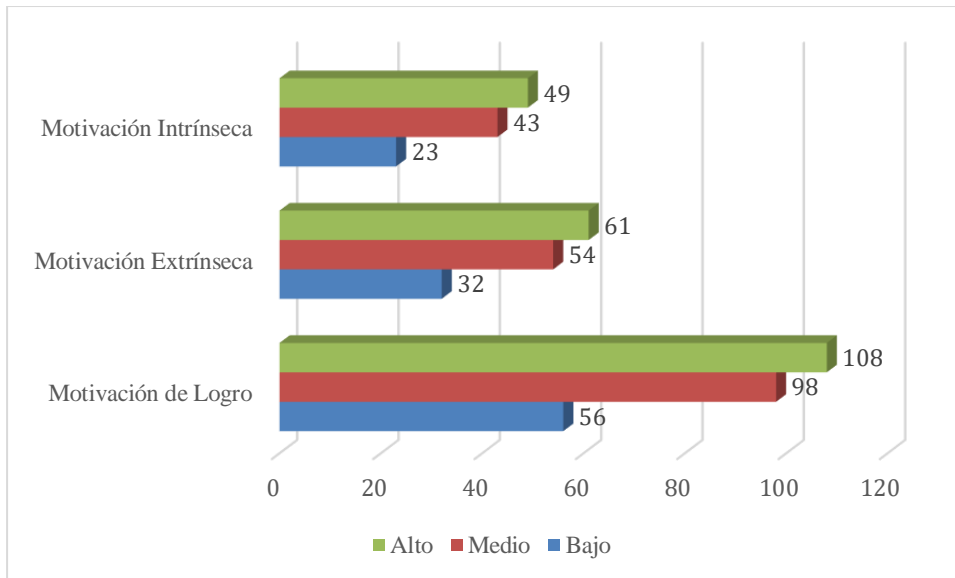
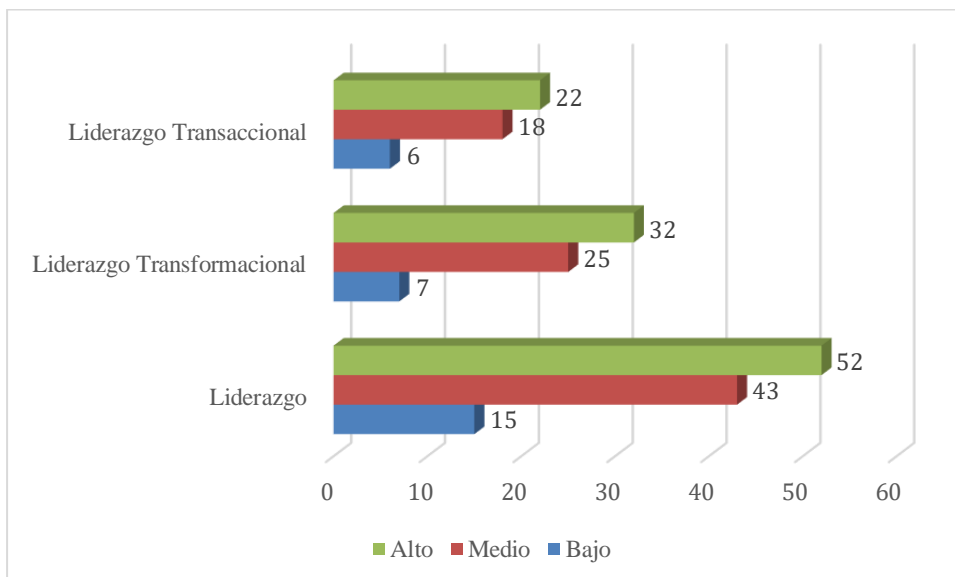
En la Tabla 7, Figura 2 y Figura 3 se aprecia que, para cada variable la valoración de las puntuaciones fueron diferentes en cada dimensión. En el caso de la motivación extrínseca las puntuaciones mínimas fueron mayores similares al puntaje máximo a diferencia de la motivación intrínseca. Similarmente, en el caso del liderazgo transformacional obtuvo una puntuación mínima y máxima superior al liderazgo transaccional. Sobre los niveles, según cuartiles se puede apreciar que los rangos variaron en función a cada dimensión.

Tabla 7

Escala valorativa de la Motivación al Logro y el Liderazgo

	Puntaje		Nivel		
	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
Motivación al logro	56	135	56-97	98-107	108-119
Motivación Extrínseca	32	75	32-53	54-60	61-75
Motivación intrínseca	23	60	23-42	43-48	49-60
Liderazgo	15	84	15-42	43-51	52-63
Liderazgo Transformacional	7	48	7-24	25-31	32-48
Liderazgo Transaccional	6	36	6-17	18-21	22-36

Nota: M= Media; DE= Desviación Estándar; g1= Asimetría; g2= Curtosis

Figura 2*Niveles de distribución de la Motivación de Logro**Nota.* Fuente: Elaboración Propia**Figura 3***Niveles de distribución del Liderazgo**Nota.* Fuente: Elaboración Propia

4.1.2 Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis fue realizada con el estadístico de Kolmogorov Smirnov (Tabla 8). El nivel de significancia en todas las variables fue menor al .05, esto significa que se rechaza la presencia de normalidad, requiriendo utilizar el estadístico de correlación Rho Spearman.

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Motivación	.988	.003
Motivación Extrínseca	.970	.009
Motivación intrínseca	.968	.001
Liderazgo	.981	.016
Liderazgo Transformacional	.978	.006
Liderazgo Transaccional	.987	.014

Nota: Sig.= Nivel de significancia

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General:

Ho: No existe una relación significativa entre el **liderazgo** y la **motivación al logro** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Ha: Existe una relación significativa entre el **liderazgo** y la **motivación al logro** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Tabla 9

Correlación entre el Liderazgo y la Motivación al Logro

Correlaciones			
		Liderazgo	Motivación al logro
Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	.498***
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	180	180
Motivación al logro	Coeficiente de correlación	.498***	1,000
	Sig. (bilateral)	< .001	.
	N	180	180

Nota: *** p< .001.

En la Tabla 9, se demuestra que el nivel de probabilidad fue significativo ($p < .000$) y la magnitud fue moderada (.498***) entre la relación del liderazgo y la motivación de logro.

Hipótesis Específicas:

Ho: No existe una relación significativa entre el **liderazgo transformacional** y la **motivación extrínseca** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Ha: Existe una relación significativa entre el **liderazgo transformacional** y la **motivación extrínseca** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Tabla 10

Correlación entre el Liderazgo Transformacional y Motivación Extrínseca

Correlaciones			
		Liderazgo Transformacional	Motivación Extrínseca
	Coeficiente de		
Liderazgo Transformacional	correlación	1,000	.381***
	Sig. (bilateral)	.	<.001
Rho de Spearman	N	180	180
	Coeficiente de		
Motivación Extrínseca	correlación	.381***	1,000
	Sig. (bilateral)	< .001	.
	N	180	180

Nota: *** p< .001

En la Tabla 10, la contrastación de la hipótesis se logró al $p = .001$; rechazando la hipótesis nula, obteniendo un nivel de coeficiente de $.381^{***}$, lo que indica un nivel de asociación moderada positiva entre la motivación extrínseca y el liderazgo transformacional.

Hipótesis Específicas:

Ho: No existe una relación significativa entre el **liderazgo transaccional** y la **motivación extrínseca** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Ha: Existe una relación significativa entre el **liderazgo transaccional** y la **motivación extrínseca** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Tabla 11

Correlación entre el Liderazgo Transaccional y la Motivación Extrínseca

		Correlaciones	
		Liderazgo Transaccional	Motivación Extrínseca
	Coeficiente de		
Liderazgo	correlación	1,000	.373***
Transaccional	Sig. (bilateral)	.	<.001
Rho de	N	180	180
	Coeficiente de		
Motivación	correlación	.373***	1,000
Extrínseca	Sig. (bilateral)	< .001	.
	N	180	180

Nota: *** p< .001

En la Tabla 11, la contrastación de la hipótesis se logró al $p = .001$; rechazando la hipótesis nula, obteniendo un nivel de coeficiente de $.373^{***}$, lo que indica un nivel de asociación moderada positiva entre la motivación extrínseca y el liderazgo transaccional.

Hipótesis Específicas:

Ho: No existe una relación significativa entre el **liderazgo transformacional** y la **motivación intrínseca** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Ha: Existe una relación significativa entre el **liderazgo transformacional** y la **motivación intrínseca** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Tabla 12

Correlación entre el Liderazgo Transformacional y Motivación Intrínseca

Correlaciones			
		Liderazgo Transformacional	Motivación Intrínseca
	Coeficiente de		
Liderazgo	correlación	1,000	.491 ^{***}
Transformacional	Sig. (bilateral)	.	<.001
Rho de	N	180	180
Spearman	Coeficiente de		
Motivación	correlación	.491 ^{***}	1,000
Intrínseca	Sig. (bilateral)	< .001	.
	N	180	180

Nota: *** p< .001

En la Tabla 12, la contrastación de la hipótesis se logró al $p = .001$; rechazando la hipótesis nula, obteniendo un nivel de coeficiente de $.491^{***}$, lo que indica un nivel de asociación moderada positiva entre la motivación intrínseca y el liderazgo transformacional.

Hipótesis Específicas:

Ho: No existe una relación significativa entre el **liderazgo transaccional** y la **motivación intrínseca** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Ha: Existe una relación significativa entre el **liderazgo transaccional** y la **motivación intrínseca** en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.

Tabla 13

Correlación entre el Liderazgo Transaccional y la Motivación Intrínseca

		Correlaciones	
		Liderazgo	Motivación
		Transaccional	Intrínseca
	Coeficiente de		
Liderazgo	correlación	1,000	.455***
Transaccional	Sig. (bilateral)	.	<.001
Rho de	N	180	180
	Coeficiente de		
Motivación	correlación	.455***	1,000
Intrínseca	Sig. (bilateral)	< .001	.
	N	180	180

Nota: *** p< .001

En la Tabla 13, la contrastación de la hipótesis se logró al $p = .001$; rechazando la hipótesis nula, obteniendo un nivel de coeficiente de $.455^{***}$, lo que indica un nivel de asociación moderada positiva entre la motivación intrínseca y el liderazgo transaccional.

4.1.3 Discusión de resultados

Hipótesis general

El presente estudio tuvo por finalidad, establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad pública de Lima Metropolitana. Los resultados indican una asociación positiva y de categoría moderada entre las dimensiones del liderazgo (transformacional y transaccional) y las dimensiones de la motivación al logro (Extrínseca e intrínseca). Estos resultados son convergentes con lo que señala la literatura, sosteniendo que las personas son capaces de influir en otras, modificando sus actitudes y elecciones ante situaciones determinadas, específicamente, son los docentes quienes pueden influir en las actitudes de los estudiantes universitarios, movilizándolo a partir de la motivación de logro para responder a sus actividades académicas y con ello, potencialmente la consecución de objetivos académicos (Karadag, 2019; Lo et al., 2022; Xue et al., 2022; Zhang & Chen, 2021). En el contexto peruano, los resultados sobre la asociación entre el liderazgo y la motivación de logro en estudiantes, también se asocian a lo que reportan Castro (2020), Cabrera (2019), Draghi (2020) y Villanueva (2020), quienes encontraron que los procesos del liderazgo tienen una vinculación fuerte con los recursos (capacidades) de los estudiantes y, además, que aportan a su desempeño lo que supone un potencial logro de sus actividades.

Sobre la primera hipótesis específica, esta fue confirmada, demostrando que el liderazgo transformacional y la motivación extrínseca se relacionan positivamente y con una magnitud moderada. Para Gilbert et al. (2016), la motivación extrínseca es igual de importante en el proceso del liderazgo transformacional. Está demostrado que los líderes transformacionales son capaces de incentivar la motivación extrínseca de las personas a partir de las creencias instrumentales que involucra el sentirse valiosos y valorados por otros y también por los resultados tangibles y/o intangibles que puedan recibir (Göncü et al., 2014).

Para los estudiantes universitarios, identificar a los docentes como líderes transformacionales puede incentivar en la búsqueda de su motivación intrínseca a partir de la obtención de reforzamiento positivo en clase o calificaciones que le permita a largo plazo lograr resultados satisfactorios en los cursos. Para Jesús y Sánchez (2020), la motivación extrínseca es un componente importante en el proceso de logro de los estudiantes, por lo que es necesario incentivarlo desde cualquier perspectiva.

Sobre la segunda hipótesis, esta fue confirmada, encontrando que el liderazgo transaccional y la motivación extrínseca demostraron una relación significativa, positiva y moderada. Para Liu (2007), el líder transaccional utiliza las recompensas para movilizar la motivación extrínseca. Particularmente el líder transaccional es aquel que se orienta a la búsqueda de recompensas a corto plazo y trabaja en función a las expectativas inmediatas de las personas siendo capaz de aportar a la motivación extrínseca de ellos, debido a que se movilizan en función a las condiciones de las recompensas (Barbuto, 2005). Para Asefa y Kant (2022), en el entorno educativo, cuando los estudiantes visualizan que sus docentes son líderes transaccionales, esto tiene un impacto importante pues su motivación extrínseca contribuye a la búsqueda del compromiso en sus actividades académicas. Para Crespo y Weise (2021), el liderazgo se convierte en una pieza clave para resultados efectivos tanto para el quehacer docente como para los estudiantes universitarios.

La tercera hipótesis fue confirmada, el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca, los resultados indicaron una relación significativa, positiva y moderada. Desde el modelo teórico del liderazgo transformacional, se entiende que en conjunto con la motivación intrínseca logran incrementar el desempeño de las personas (Charbonneau et al., 2001; Conchie, 2013). Cuando un líder inspira a las personas a que se esfuercen, comprometiéndolos en la adquisición de valores, la misión y los logros (Jensen & Ladegaard, 2017). En el contexto educativo, los estudiantes al reflejar que sus docentes son líderes transformacionales, se

adecuan a la misión de la institución educativa y se involucran en sus actividades educativas para responder a las exigencias y buscar un desarrollo íntegro. Para Romero (2018), el liderazgo posibilita que no solo una influencia hacia el estudiante sino también posibilita entender el sobresalir de la institución educativa.

Sobre la cuarta hipótesis, se confirma que el liderazgo transaccional y la motivación intrínseca se asociaron positivamente y con una magnitud moderada. El liderazgo transaccional se caracteriza principalmente por el uso de recompensas a partir de contingencias que emite el entorno y, para Jacobsen & Andersen (2017), estas recompensas pueden funcionar para incentivar la necesidad de competencia y con ello, incrementar la motivación intrínseca. En el contexto universitario, los estudiantes necesitan que los docentes sean capaces de brindar recompensas para incentivar su participación diaria durante la clase, de esta manera, las recompensas inmediatas permiten incrementar las competencias del estudiante para responder a las exigencias académicas.

Considerar la perspectiva de los estudiantes universitarios sobre el impacto del docente en el desarrollo de sus recursos personales para la consecución de logros académicos es importante. El liderazgo, expresado en sus diferentes formas tuvo una relevancia significativa en la motivación del estudiante, este resultado potencialmente puede conllevar al favorecimiento de su desempeño.

Referente a las limitaciones de la investigación, puede mencionarse que la cantidad muestral fue escasa desde un marco poblacional, además el muestreo no probabilístico también restringe la generalidad de los resultados. En ese sentido los resultados son interpretables únicamente para la muestra que contemple similares características a la del presente estudio. Por otra parte, hubiera sido importante contar con la evaluación de los docentes para conocer si la perspectiva que adoptan en relación al liderazgo o motivación era similar al propuesto por

los estudiantes. Finalmente, el estudio tuvo un diseño correlacional, evaluando únicamente la relación entre variables y no la causalidad de las mismas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El presente estudio tuvo por finalidad establecer la relación entre el liderazgo y la motivación de logro en estudiantes de medicina de una universidad pública de Lima Metropolitana.

El diseño de la investigación fue correlacional. Para este propósito se contó con una ficha sociodemográfica, el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) para la medición del liderazgo y la escala de motivación académica para la motivación de logro.

Primera: Se confirmó la relación entre el liderazgo y la motivación al logro, demostrándose un nivel de asociación moderada positiva (.498***), por lo que los estudiantes que ven al docente con un líder tiene una mayor motivación al logro.

Segunda: Se confirmó la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación extrínseca, evidenciándose un nivel de asociación moderada positiva (381***), lo que significa que un liderazgo transformacional por parte del docente genera una mayor motivación extrínseca en los alumnos.

Tercera: Se confirmó la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación extrínseca, con un nivel de asociación moderada positiva (.373***), lo que significa que un liderazgo transaccional por parte del docente genera una mayor motivación extrínseca en los alumnos, por conseguir una nota aprobatoria.

Cuarta: Se confirmó la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca con un nivel de asociación moderada positiva (.491***), lo que significa que un liderazgo transformacional por parte del docente genera una mayor motivación

intrínseca en los alumnos, motivándolos a cumplir y seguir sus modelos y valores, asimismo sus aspiraciones.

Quinta: Se confirmó la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación intrínseca con un nivel de asociación moderada positiva (.455***), lo que significa que un liderazgo transaccional por parte del docente genera una mayor motivación intrínseca en los alumnos, favoreciendo que valoren sus capacidades y autoestima.

5.2. Recomendaciones

Primera: Al director académico de la universidad no estatal se recomienda que con la colaboración de especialistas se realice un diagnóstico general sobre las capacidades de los docentes a fin de desarrollar sus capacidades de liderazgo para incrementar la motivación al logro de los estudiantes de manera satisfactoria.

Segunda: Al director académico de la universidad no estatal, que se impartan talleres a los docentes a fin de dotarlos de las capacidades de liderazgo necesarias que influyan de forma positiva e incrementen la acción de los estudiantes, lograrán que ellos participen en clases y mejoren la búsqueda de logros o recompensas durante su actividad educativa.

Tercera: Al director académico de la universidad no estatal, que se revisen los parámetros de calificación para que los docentes puedan proponerse logros inmediatos por medio de recompensas que incentiven al estudiante a mantener su participación activa dentro de la carrera. Es demostrado que las recompensas inmediatas propician que la motivación extrínseca incremente.

Cuarta: Al director académico de la universidad no estatal, que se desarrollen estrategias a fin que los docentes puedan impulsar el conocimiento y la búsqueda de logros en sus

estudiantes pues ellos serán capaces de incrementar su motivación intrínseca y con ello, un mejor desempeño en la carrera.

Quinta: A los estudiantes de la universidad no estatal, motivar que participen activamente dentro de las clases y con ello, la posibilidad de lograr los objetivos que se propongan en las clases a través de los incentivos o recompensas inmediatas que brinden los docentes.

REFERENCIAS

- Abdullah, M. N. L. Y., & Primus, D. (2020). The impact of institutional support and student engagement on educational outcomes of Orang Asli students at public universities. *Asia Pacific Journal of Education*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1773393>
- Aguirre, M. N. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.*
- Alvan, J., Bardales, M. (2018). “Motivación / Desmotivación”. San Juan Bautista – Maynas: Universidad Científica del Perú - UCP.
- Andia E.R. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes del Primer Grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “Esmeralda de los Andes”.* Huanta, 2017.
- Aquino Barja, María Esther; Guerreros Quispe, Y. P. (n.d.). *Motivación de logro y estilos de aprendizaje en estudiantes de centros educativos de Ayacucho.* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <https://doi.org/10.19083/tesis/625007>
- Arispe, C. et al. (2020). Investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Edu. Universidad Norbert Wiener.
- Barbutto, J. E. (2005). Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership: A Test of Antecedents. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 26–40. doi:10.1177/107179190501100403
- Barbutto, J.E. y Burbach, M.E. (2006). Citado en Zárate Torres, Rodrigo A.; Matviuk, Sergio Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones

colombianas. Cuadernos de Administración, vol. 28, núm. 47, enero-junio, 2012, pp. 89-102. Universidad del Valle Cali, Colombia. Ubicado en <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225025086008.pdf>.

Bass, B. M. & Avolio, B. J., 1996), “From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision, Organizational dynamics.

Bautista M. (2015). *El liderazgo docente y el rendimiento académico en el área de persona, familia y relaciones humanas de los alumnos en la I.E 5117*, Jorge Portocarrero Rebaza Ventanilla, 2014. Ubicada en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6102/Bautista_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Behr, A., Giese, M., Tegum Kamdjou, H. D., & Theune, K. (2021). Motives for dropping out from higher education—An analysis of bachelor’s degree students in Germany. *European Journal of Education*, 56(2), 325-343. <https://doi.org/10.1111/ejed.12433>

Bolívar, A. (2010). Liderazgo para el aprendizaje. Organización y gestión educativa, 18, 15–20. Recuperado de <https://goo.gl/h9fRX2>

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. Recuperado el [06] de [febrero] de [2023]

Bolívar, A. (2012). Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo. Archidona, Málaga: Aljibe.

Bolívar, A. (2011). “Aprender a liderar líderes: Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente”. *Educación*, núm. 47 (2), pp. 253-275. Disponible en: <http://educar.uab.cat/article/view/50>

- Bolívar, A. (2014). *Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión Internacional* En J. Ulloa y S. Rodriguez (eds): Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela. Universidad de Concepción (Chile). RIL editores, pp. 61-103. Ubicado en: https://www.researchgate.net/publication/313793757_Liderazgo_educativo_y_desarrollo_profesional_docente_Una_revision_internacional
- Bustamante G. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes* de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.
- Cabrera, M. (2019) *Motivación de logro y estrategias de aprendizaje en estudiantes de un centro de formación profesional del Callao*. (Tesis de maestría) Universidad Cayetano Heredia, Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/7748/Motivacion_CabreraMorales_Marco.pdf?sequence=1
- Castro Palet, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima* (Tesis de maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8293>
- Charbonneau, D., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational Leadership and Sports Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation1. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1521–1534. doi:10.1111/j.1559-1816.2001.tb02686.x
- Chávarri F. (2001). *Liderazgo, análisis y experiencias en el entorno español*. Investigación administrativa. Enero-junio 2001. Año 30 N° 88. Ubicado desde <http://132.248.9.34/hevila/InvestigacionAdministrativa/2001/vol30/no88/1.pdf>

- Conchie S. M. (2013). Transformational leadership, intrinsic motivation, and trust: a moderated-mediated model of workplace safety. *Journal of Occupational Health in Psychology, 18*(2), 198-210. doi: 10.1037/a0031805
- Consejo Nacional de Educación de Chile. (2021a). INDICES. <https://www.cned.cl/bases-de-datos>
- Crespo Andrade, J. H. y Weise, C. (2021). Gestión y liderazgo del docente frente al proceso enseñanza-aprendizaje en el aula del bachillerato. *Recimundo, 5*(2), 358-375. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).abril.2021.358-375](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).abril.2021.358-375)
- Damián, E. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el aprendizaje*, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la universidad de educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, ciclo 2010-I 2010- II. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Portillo Rios, H., y Quimbita Chiluisa, O. R. (2022). Deserción universitaria de los estudiantes de una universidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad, 14*(2), 421-427.
- De Podestá, María Eugenia. (2011). Liderazgo en la escuela: el desafío de mantener el fuego sagrado. En S. Gvirtz, y M. E. de Podestá (2011)
- Díaz, V. (2006). *Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76109906>
- Dimas M.I., Torres A., Palomares B.E. y Treviño A. (2016). El liderazgo en la función docente, estrategia pedagógica que acrecienta los índices de eficiencia terminal en la educación superior. *Revista Sociología Contemporánea 2016, 3-7*:12-19.
- 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 – 2019. (Tesis de maestría) Universidad tecnológica del Perú.

Lima, Perú. Recuperado

de:[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2182/Claudia](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2182/Claudia20Draghi_Trabajo20de20Investigacion_Maestria_2019.pdf)

[a20Draghi_Trabajo20de20Investigacion_Maestria_2019.pdf](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2182/Claudia20Draghi_Trabajo20de20Investigacion_Maestria_2019.pdf)

Espinoza J.L., Vilca C. T., Pariona J..M. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- lima- 2014*

Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y auto eficiencia. Perú: Universidad San Martin de Porres.*

Fonseca, G. y García, F. (2016). Permanencia y abandono de estudios en estudiantes universitarios: un análisis desde la teoría organizacional. *Revista de la Educación Superior*, 45(179), 25-39.

Gajardo, J., Ulloa J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota Técnica N°6, LÍDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile.

Gilbert, S., Horsman, P., & Kelloway, E. K. (2016). The motivation for transformational leadership scale: An examination of the factor structure and initial tests. *Leadership & Organization Development Journal* 37(2), 1-19.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-05-2014-0086/full/html>

Gioya P. y Rivera J. *Menos líderes más liderazgo.*
<https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/menos-lideres-mas-liderazgo#>

- Göncü, A., Aycan, Z., & Johnson, R. E. (2014). Effects of Paternalistic and Transformational Leadership on Follower Outcomes. *The International Journal of Management and Business*, 5(1), 36-58.
https://www.researchgate.net/profile/Asli-Goencue-Koese/publication/271191612_Effects_of_paternalistic_and_transformational_leadership_on_follower_outcomes/links/5f96955a458515b7cf9ef66f/Effects-of-paternalistic-and-transformational-leadership-on-follower-outcomes.pdf
- González, O., González L. (2014). *Impacto del estilo de liderazgo del docente universitario en el rendimiento académico del estudiante*. Multiciencias [en línea] 2014, 14 (octubre-diciembre) [Fecha de consulta: 4 de abril de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90433839006>> ISSN 1317-2255
- Gutiérrez M.E. (2018). *Influencia del liderazgo del profesor en el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa N° 20607 “Apóstol Santiago” de Anchucaya – Huarochirí*
- Hallinger P. (2010) *Developing Instructional Leadership*, citado en Davies B. y Brundrett M. (eds.) *Developing Successful Leadership* (Dordrecht, Springer)
- Hernández, R; Fernandez, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. D.F. McGraw-Hill.
- Hernández C. Cano M. Aguilar D. (2013). Diagnóstico sobre el liderazgo docente estrategia de la micropolítica en las organizaciones escolares de educación superior. Ciencia Administrativa.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/01/07CA201302.pdf>

- Jacobsen, C. B., & Bøgh A. L. (2016). Leading public service organizations: how to obtain high employee self-efficacy and organizational performance. *Public Management Review*, *19*(2), 253–273. doi:10.1080/14719037.2016.115370
- Jensen, U. T., & Bro, L. L. (2017). How Transformational Leadership Supports Intrinsic Motivation and Public Service Motivation: The Mediating Role of Basic Need Satisfaction. *The American Review of Public Administration*, *48*(6), 535–549. doi:10.1177/0275074017699470
- Jesús, J. y Sánchez, D. (2020) Factores de motivación al logro de estudiantes de IGEM de una IES pública. *Revista Latindex de México*. Recuperado de: http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_1/3620DE20JESUS_SANCHEZ.pdf
- Kebede, A., & Shashi, K. (2022). Transactional Academic Leadership Effect on Employee's Engagement: the Mediating Impact of Extrinsic Motivation. *Partners Universal International Research Journal*, *1*(4), 54–62. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7422224>
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning. Nottingham: National College for School Leadership. Recuperado de <https://goo.gl/qvBCsm>
- Leithwood, K., Seashore Louis, K., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning: A review of research for the Learning from Leadership Project. New York: Wallace Foundation. Recuperado de <https://goo.gl/RZF3BW>
- Ley Universitaria. <https://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>

- Lifeder. (15 de marzo de 2023). *Técnicas de investigación*. Recuperado de:
<https://www.lifeder.com/tecnicas-de-investigacion/>
- Ley 30220, Ley Universitaria. (2014). Lima: Diario Oficial El Peruano;
http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf.
- Liu, C. H. (2007). Transactional, Transformational, Transcendental Leadership: Motivation Effectiveness and Measurement of Transcendental Leadership. *Workshop Six: Ethical Leadership in the Context of Globalization*. 1-26.
<https://studylib.net/doc/8375651/transactional--transformational--transcendental-leadership>
- López Pastor, Víctor Manuel (2012), “Evaluación formativa y compartida en la universidad: clarificación de conceptos y propuestas de intervención desde la Red Interuniversitaria de Evaluación Formativa”, *Psychology, Society, & Education*, vol. 4, núm. 1, pp. 117
- Maquilón, J. y H. F. (2011). *Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de formación profesional*. Tesis grado de doctor. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Universidad de Murcia. España
- 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>
- Ministerio de Educación del Perú. (2003). Ley 28044. Ley General de Educación. Lima, Perú: MINEDU.

- Ministerio de Educación del Perú. (2015). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/files/5042_201212260900.pdf
- Ministerio de Educación del Perú 2016-2021. (2017). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación (PESEM) 2012 – 2016*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/01/PESEM-EDUCACIC393N.pdf>
- Ministerio de Educación (2016) Diseño curricular Nacional. Lima. Perú.
- Mora R. T. (2015). Factores que intervienen en el rendimiento académico universitario un estudio de caso <https://www.redalyc.org/html/310/31045571059/>
- Murillo, A., Espinosa, A. y Toro, A. (2020) *Motivación al logro académico en estudiantes universitarios de psicología de 1er semestre del periodo 2022-1* de la Universidad Cooperativa de Colombia (Tesis de grado) Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia, Recuperado de: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/8a69d65d-62e3-4fc7-a8e6-70d7c1b49363/content>
- Murillo, F. J. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4 (4e), 11-24. Recuperado de <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>
- Murillo Torrecilla F. Javier Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* [en línea]. 2003, 1(1), 0[fecha de Consulta

15 de marzo de 2023]. ISSN: Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55110104>

Palomino, P. R. (2009). Últimas tendencias en el estudio sobre liderazgo: revisión de la literatura. Documentos de Trabajo. *Seminario Permanente de Ciencias Sociales*, (5), 1-16.

Pavlov, I. P. (1958). *El reflejo condicionado*. México, D. F: Universidad Nacional Autónoma de México.

Pérez Rojas, A. (2012). *Inteligencia emocional y motivación del estudiante universitario*. Las Palmas de Gran Canaria: Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

Perú. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2021). III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/2824150-iii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>

Perú. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2020). II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>

Piaget, J. (1983). Piaget's Theory. In P. H. Mussen, & W. Kessen (Eds.), *Handbook of Child Psychology: Vol. I History, Theory, and Methods* (pp. 41-102). New York: John Wiley.

Pintrich, P. R., & de Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33-40. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/buy/1990-21075-001>

- Rinaudo, M. C., de la Barrera, M. L., y Silvio Danolo, D. (2006). Motivación para el aprendizaje en alumnos universitarios. *Revista electrónica de Motivación y Emoción*, 9(22), 1-19.
- Riveros Barrera, A. (2012). La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. Universidad de La Sabana, 291- 294.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, Claire A., Rowe y Kenneth J. (2014). *El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* [en línea] 2014, 12 (septiembre). [Fecha de consulta: 25 de marzo de 2019] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55131688002>> ISSN
- Rostaing (2018) Motivación del logro y resolución de problemas con funciones lineales en una universidad de Surco. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22135>
- Ruiz, B. E. y Treviño, A. (2016). El liderazgo en la función docente, estrategia pedagógica que acrecienta los índices de eficiencia terminal en la educación superior. *Revista Sociología Contemporánea*.
- Saavedra, J. (2021). Los Desafíos de la Educación Superior en LAC luego de la Pandemia. <https://colab.laspau.org/es/eventos/los-desafios-de-la-educacion-superior-en-lac-luego-de-la-pandemiae2808b/>
- Sánchez et al. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricarda Palma, 1, 1-146, Lima Perú. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

- Taylor, John. (2011). Liderazgo en la escuela: el desafío de mantener el fuego sagrado. En Silvina Gvirtz, & María Eugenia de Podestá. (Comp.). *Mejorar la gestión directiva en la escuela.* (pp. 91-112). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Thornberry G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión, *Revista Persona N°6*, 197-216. Mc Clelland y Atkinson (citados en Thornberry, 2003)
- Valle, A.; Núñez, J. C.; Rodríguez, S. y González-Pumariega, S. (2002). La motivación académica. En J. A. González-Pienda, R. González-Cabanach, J. C. Núñez y A. Valle (Coors.), *Manual de Psicología de la Educación* (pp. 117-144). Madrid: Pirámide
- Valle Arias, Gonzáles Cabanach, Barca Lozano, y Núñez Pérez, 1997
- Villanueva (2019) Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019. (Tesis de) Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Perú. Recuperado de: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2109/1/T026_04218461_T.pdf
- Walker, W.G. (1984). Administrative narcissism and the tyranny of isolation: Its decline and fall, 1954-1984. *Educational Administration Quarterly*, 20(4): 6-23
- Zamora, M, y Moreno, L. (2014). *Influencia de la motivación docente al estudiante evaluación e intervención psicopedagógica.* Universidad Técnica Particular de Loja – Ecuador. Enero de 2014. Disponible en <http://psicopedagogia.blogspot.pe/>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo docente y la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo docente y la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el liderazgo y la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023</p>	<p>Variable 1 Liderazgo del docente</p> <p>Dimensiones: Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación extrínseca en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.</p>	<p>Variable 2 Motivación al logro</p> <p>Dimensiones: Motivación Extrínseca Motivación Intrínseca</p>	<p>Método y diseño de la investigación:</p> <p>Cuantitativo, Correlacional No experimental Transversal</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo transaccional docente y la motivación extrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación extrínseca en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.</p>		<p>Población 200</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.</p>		<p>Muestra 180</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo transaccional docente y la motivación intrínseca al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación intrínseca en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima.</p>		

Anexo 2: Instrumento 1

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo

Este cuestionario proporciona una descripción del estilo de liderazgo que usted considera manifiesta el docente a cargo de este curso. Se muestran veintiuna declaraciones descriptivas a continuación. Califica con qué frecuencia el docente practica cada declaración.							
Las claves de respuestas son las siguientes:							
0 = Nunca // 1 = Casi nunca // 2 = A veces // 3 = Con frecuencia // 4 = Casi siempre							
	Nº	Descripción	0	1	2	3	4
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia Idealizada						
	1	Hace que los estudiantes se sientan bien y cómodos cuando están cerca de él.					
	8	El docente crea un espacio de confianza que permite la cercanía					
	15	Los estudiantes se sienten agusto de tenerlo como docente.					
	Motivación Inspiracional						
	2	Expresa con claridad y pocas palabras lo que se puede y se debe en el aula.					
	9	Ofrece una imagen atractiva de lo que se puede lograr en el curso.					
	16	Ayuda a los estudiantes a encontrar sentido en su trabajo y esfuerzo.					
	Estimulación Intelectual						
	3	Permite que los estudiantes desafíen sus formas de pensar sobre antiguos problemas y que busquen nuevas maneras de resolverlos.					
	10	Ofrece nuevas y diferentes formas de mirar los desafíos.					
	17	Hace que los estudiantes reconsideren ideas que nunca antes habían cuestionado.					
	Consideración Individualizada						
	4	Permite que los estudiantes se desarrollen.					
11	Indica a los estudiantes cómo considera que van avanzando en el desarrollo del curso.						
18	Ofrece atención personalizada a otros que parecen excluidos.						
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Recompensa Contingente						
	5	Dice con claridad a los estudiantes lo que espera que hagan para ser bien calificados en sus trabajos.					
	12	Proporciona reconocimientos explícitos o recompensas cuando los estudiantes alcanzan sus metas					
	19	Llama la atención sobre los beneficios que los estudiantes podrían obtener por sus logros.					
	Dirección por Excepción						
	6	Se muestra satisfecho cuando los estudiantes cumplimos con los estándares acordados					
	13	Mientras las cosas funcionen, el docente no interviene ni intenta cambiar nada.					
	20	Indica a los estudiantes los indicadores de logro y estándares que deben conocer para realizar su trabajo.					
	Liderazgo Pasivo/Evitador						
	7	Prefiere dejar que los estudiantes hagan sus trabajos a su manera manera.					
14	Para el docente, lo que los estudiantes quieran hacer, está bien.						
21	No exige más que lo que es estrictamente necesario.						
Liderazgo Transformado	Influencia idealizada (items 1, 8, y 15)		Factor 1				
	Motivación Inspiracional (items 2, 9, y 16)		Factor 2				
	Estimulación Intelectual (items 3, 10, and 17)		Factor 3				
	Consideración Individualizada (items 4, 11, y 18)		Factor 4				
Liderazgo Transaccional	Recompensa Contingente(items 5, 12, y 19)		Factor 5				
	Dirección por Excepción (items 6, 13, y 20)		Factor 6				
	Liderazgo Pasivo/Evitador (items 7, 14, y 21)		Factor 7				

Fuente: Adaptado de B.M. Bass and B.J. Avolio.

Anexo 2: Instrumento 2

Motivación al logro

PRESENTACIÓN

Estimado alumno, este cuestionario proporciona una descripción del nivel de motivación al logro que usted considera experimenta frente a este curso. Se muestran 27 declaraciones valorativas en un rango del 1 al 5. Marque el nivel que considera se ajusta mejor a su autovaloración.

Le pido leer con atención cada ítem y conteste con sinceridad, veracidad y objetividad, la encuesta es anónima.

INSTRUCCIONES

Elija y marque con una “x” lo que usted considere, es la respuesta adecuada.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

ITEMS		VALORACIÓN				
Dimensión: Motivación Extrínseca		1	2	3	4	5
1	No sé por qué asisto a la universidad y, francamente, me tiene sin cuidado.					
2	En su momento, tuve buenas razones para asistir a la universidad; pero ahora me pregunto si debería continuar estudiando.					
3	No lo sé; verdaderamente, tengo la impresión de perder el tiempo al venir a la universidad.					
4	No consigo entender por qué asisto a la universidad a estudiar.					
5	Estudio en la universidad porque en el futuro quiero tener una “buena vida”.					
6	Asisto a la universidad para que en el futuro pueda seguir estudiando lo que quiero o conseguir un buen empleo.					
7	Asisto a la universidad para tener un buen empleo en el futuro.					
8	Para demostrarme que soy capaz de terminar Maestría una carrera universitaria.					

9	Porque terminar de estudiar en la universidad me hace sentirme importante.					
10	Para demostrarme que soy una persona inteligente.					
11	Porque quiero demostrarme que soy capaz de tener éxito en mis estudios universitarios.					
12	Porque posiblemente me permitirá seguir estudiando lo que quiero.					
13	Porque pienso que los estudios me ayudarán a prepararme mejor profesionalmente.					
14	Porque me ayudará a tomar mejores decisiones en mi profesión					
15	Porque creo que estudiar mejorará mis habilidades como estudiante universitario.					
Dimensión: Motivación Intrínseca						
16	Porque para mí es un placer y una satisfacción aprender cosas nuevas.					
17	Por el placer de descubrir cosas nuevas que son desconocidas para mí.					
18	Porque estudiando puedo continuar aprendiendo las cosas que me interesan.					
19	Por el placer de saber más sobre las asignaturas que me atraen en la universidad.					
20	Por el placer de estudiar cosas.					
21	Porque me gusta meterme de lleno cuando leo temas interesantes en la universidad.					
22	Porque en la Universidad puedo sentir satisfacción personal en la búsqueda de la perfección.					
23	Por la satisfacción que siento al superar cada uno de mis objetivos personales.					
24	Por la satisfacción que siento cuando logro realizar actividades académicas difíciles.					
25	Por los intensos momentos que vivo en la universidad cuando comunico mis propias ideas a los demás.					

2 6	Por la satisfacción que siento cuando me supero en mis estudios universitarios.					
2 7	Por el placer que obtengo al sentirme completamente absorbido por los temas de estudio en la universidad.					

Anexo 3: Validez del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster

Presente.-

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del programa de Maestro de Docencia Universitaria requerimos validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar nuestra investigación, con la cual optaremos el grado de Maestro en Docencia Universitaria.

El título de nuestro proyecto de investigación es "Estilos de Liderazgo docente y motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023" y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Psicología.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Nombre del **investigador**: Gladys Villar Quintanilla Nombre **investigador**: Juan O. Villena Vizcarra
DNI: 07458385 DNI: 07850676

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

"Estilos de Liderazgo docente y motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023"

N.º	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
	Sí	No	Si	No	Sí	No	Sí	No	
Variable 1: LIDERAZGO									
DIMENSIÓN 1: Transformacional									
1	Hace que los estudiantes se sientan bien y cómodos cuando están cerca de él.								
2	El docente crea un espacio de confianza que permite la cercanía.								
3	Los estudiantes se sienten a gusto de tenerlo como docente.								
4	Expresa con claridad y pocas palabras lo que se puede y se debe en el aula.								
5	Ofrece una imagen atractiva de lo que se puede lograr en el curso.								
6	Ayuda a los estudiantes a encontrar sentido en su trabajo y esfuerzo.								
7	Permite que los estudiantes desafíen sus formas de pensar sobre antiguos problemas y que busquen nuevas maneras de resolverlos.								
8	Ofrece nuevas y diferentes formas de mirar los desafíos.								
9	Hace que los estudiantes reconsideren ideas que nunca antes habían cuestionado.								
10	Permite que los estudiantes se desarrollen.								
11	Indica a los estudiantes como considera que van avanzando en el desarrollo del curso.								
12	Ofrece atención personalizada a otros que parecen excluidos.								
DIMENSIÓN 2: Transaccional									
13	Dice con claridad a los estudiantes lo que espera que hagan para ser bien calificados en sus trabajos.								
14	Proporciona reconocimientos explícitos o recompensas cuando los estudiantes alcanzan sus metas.								
15	Llama la atención sobre los beneficios que los estudiantes podrían obtener por sus logros.								
16	Se muestra satisfecho cuando los estudiantes cumplimos con los estándares acordados.								
17	Mientras las cosas funcionen, el docente no interviene ni intenta cambiar nada.								
18	Indica a los estudiantes los indicadores de logro y estándares que deben conocer para realizar su trabajo.								
19	Prefiere dejar que los estudiantes hagan sus trabajos a su manera.								
20	Para el docente, lo que los estudiantes quieran hacer, está bien.								
21	No exige más que lo que es estrictamente necesario.								

N.º	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
Variable 2: MOTIVACION AL LOGRO									
DIMENSIÓN 1: Motivación Extrínseca									
	Sí	No	Si	No	Sí	No	Sí	No	
22	No sé por qué asisto a la universidad y, francamente, me tiene sin cuidado.								
23	En su momento, tuve buenas razones para asistir a la universidad; pero ahora me pregunto si debería continuar estudiando.								
24	No lo sé; verdaderamente, tengo la impresión de perder el tiempo al venir a la universidad.								
25	No consigo entender por qué asisto a la universidad a estudiar.								
26	Estudio en la universidad porque en el futuro quiero tener una "buena vida".								
27	Asisto a la universidad para que en el futuro pueda seguir estudiando lo que quiero o conseguir un buen empleo.								
28	Asisto a la universidad para tener un buen empleo en el futuro.								
29	Para demostrarme que soy capaz de terminar de estudiar una carrera universitaria.								
30	Porque terminar de estudiar en la universidad me hace sentir importante.								
31	Para demostrarme que soy una persona inteligente.								
32	Porque quiero demostrarme que soy capaz de tener éxito en mis estudios universitarios.								
33	Porque posiblemente me permitirá seguir estudiando lo que quiero.								
34	Porque pienso que los estudios me ayudarán a prepararme mejor profesionalmente.								
35	Porque me ayudará a tomar mejores decisiones en mi profesión								
36	Porque creo que estudiar mejorará mis habilidades como estudiante universitario.								

N.º	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
Variable 2: MOTIVACION AL LOGRO									
DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca									
	Sí	No	Si	No	Sí	No	Sí	No	
	37 Porque para mí es un placer y una satisfacción aprender cosas nuevas.								
	38 Por el placer de descubrir cosas nuevas que son desconocidas para mí.								
	39 Porque estudiando puedo continuar aprendiendo las cosas que me interesan.								
	40 Por el placer de saber más sobre las asignaturas que me atraen en la universidad.								
	41 Por el placer de estudiar cosas.								
	42 Porque me gusta meterme de lleno cuando leo temas interesantes en la universidad.								
	43 Porque en la Universidad puedo sentir satisfacción personal en la búsqueda de la perfección.								
	44 Por la satisfacción que siento al superar cada uno de mis objetivos personales.								
	45 Por la satisfacción que siento cuando logro realizar actividades académicas difíciles.								
	46 Por los intensos momentos que vivo en la universidad cuando comunico mis propias ideas a los demás.								
	47 Por la satisfacción que siento cuando me supero en mis estudios universitarios.								
	48 Por el placer que obtengo al sentirme completamente absorbido por los temas que estudio en la universidad.								

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

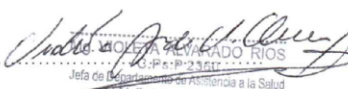
Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. VIOLETA ANGELICA ALVARADO RIOS
DNI: 07850677

Especialidad del validador: Psicóloga

Lima, 03 de Mayo de 2023


..... VIOLETA ANGELICA ALVARADO RIOS
..... O.P.S.: 23.512
Jefa de Departamento de Asistencia a la Salud
DIN. G. A. P. E. S. S. A. H. E.

Firma del experto informante

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. ROSA MARIA QUIÑONES MOSCOSO
DNI: 07600166

Especialidad del validador: Psicóloga

Lima, 03 de Mayo de 2023



.....
Firma del experto informante

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

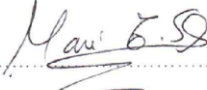
Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. MARI DEL ROSARIO TELLO SALAZAR
DNI: 08196895

Especialidad del validador: Psicóloga

Lima, 03 de Mayo de 2023


.....
Firma del experto informante

- **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- **Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- **Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

- Aplicable []
- Aplicable después de corregir []
- No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LIZZIE ROXANA PAUCAR VILLANUEVA :

DNI: 40142742

Especialidad del validador: Psicóloga

Lima, 03 de Mayo de 2023



Firma del experto informante

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUSTAVO ALEXIS CALDERON DE LA CRUZ

DNI: 45792348

Especialidad del validador: Psicóloga

Lima, 03 de Mayo de 2023



.....

Firma del experto informante

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Instrumento	Items por dimensión	Total ítems	Alfa Cronbach
Cuestionario Multifactorial de Liderazgo		22	.929
Liderazgo Transformacional	13		.957
Liderazgo Transaccional	9		.843
Escala de Motivación al logro		27	.929
Motivación Extrínseca	8		.735
Motivación Intrínseca	19		.929

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 02 de mayo de 2023

Investigador(a)
Gladys Villar Quintanilla
Juan Octavio Villena Vizcarra
Exp. N°: 0362-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“Estilos de Liderazgo docente y motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023” versión 02 con fecha 23/04/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 20/03/2023**

El cual tiene como investigadores principales a los Sres. Gladys Villar Quintanilla y Juan Octavio Villena Vizcarra y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


 Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Avenida República de Chile N°432. Jesús María
 Universidad Privada Norbert Wiener
 Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. **981-000-698**
 Correo: comite.etica@uwieneredu.pe

Anexo 6: Consentimiento Informado

“Estilo de liderazgo docente y su influencia en la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023”

El objetivo de este estudio es establecer la relación que existe Estilo de liderazgo docente y su influencia en la motivación al logro en estudiantes de una universidad nacional de Lima, 2023, información que será de gran utilidad para el docente y la institución educativa, y por ende de gran beneficio para el estudiante.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder todas las preguntas de dos cuestionarios, los cuales consta de 21 y 27 preguntas en relación al estilo de liderazgo del docente del curso que usted viene cursando actualmente y su motivación al logro, el tiempo estimado para responder a las preguntas es de 15 minutos.

La participación es estrictamente voluntaria, toda información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas del cuestionario le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a las investigadoras o de no responderlas, quedando excluido del estudio.

Esta investigación no genera riesgos para su salud a nivel físico, emocional ni mental.

Cualquier duda frente a su participación puede ser consultada con los investigadores Gladys Villar Quintanilla, teléfono 99762212 y Juan Octavio Villena Vizcarra, teléfono 998094998. Su firma en este documento da su aval y demuestra que acepta todas las condiciones mencionadas anteriormente.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, declaro haber sido informado(a) del objetivo de investigación.

Reconozco que la información que yo proporcione en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que mi firma en este documento significa que he decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento.

Lugar y Fecha: Lima,

Investigador

Firma del Participante

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

137023, 2:58 Yahoo Mail - Fwd: para atención Fwd: Carta de autorización de encuesta

Fwd: para atención Fwd: Carta de autorización de encuesta

De: juan.octavio.villena.vizcarra@gmail.com
 Para: gladys_villarq@yahoo.es; gladys.villarq@gmail.com
 Fecha: jueves, 4 de mayo de 2023, 16:09 GMT-5

Buenas tardes Gladys
 Le remito la comunicación del Decanato dando opinión favorable para que se efectúe la encuesta a los alumnos del Departamento de Medicina respecto al proyecto de tesis "Estilo de liderazgo docente y su influencia en la motivación al logro en estudiantes de medicina de una universidad nacional de Lima, 2023" para optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria por la Universidad No estatal Norbert Wiener.

Gracias
 Juan Villena

----- Forwarded message -----
 De: **JUAN OCTAVIO VILLEN A VIZCARRA** <jvillena@unmsm.edu.pe>
 Date: jue, 4 may 2023 a las 15:54
 Subject: Fwd: para atención Fwd: Carta de autorización de encuesta
 To: Juan Villena Vizcarra <juanvillenavizcarra@gmail.com>

----- Forwarded message -----
 De: **decanato.medicina decanato.medicina** <decanato.medicina@unmsm.edu.pe>
 Date: jue, 4 may 2023 a las 13:41
 Subject: para atención Fwd: Carta de autorización de encuesta
 To: DPTO. ACAD. MEDICINA HUMANA <ahumana.medicina@unmsm.edu.pe>, <jvillena@unmsm.edu.pe>

*Doctor
 Juan Villena V.
 Director DA Medicina Humana
 FM*

*Por encargo del Sr. Decano, se remite para su atención **con opinión favorable**, la solicitud adjunta sobre aplicación de encuesta a los alumnos de vuestro Departamento Académico.*

*Atte,
 Liliana P.
 Sec.-Decanato*

----- Forwarded message -----
 De: **JUAN OCTAVIO VILLEN A VIZCARRA** <jvillena@unmsm.edu.pe>
 Date: jue, 4 may 2023 a las 8:25
 Subject: Carta de autorización de encuesta
 To: decanato.medicina decanato.medicina <decanato.medicina@unmsm.edu.pe>

Buenos días.
 Dr. Luis Podestá Gavilano, Decano de la Facultad de Medicina.
 Mucho agradeceré me permita desarrollar una encuesta entre los alumnos del Departamento de Medicina de la Facultad, con motivo que explico en la carta que acompaño
 Atentamente


about:blank 1/2

137023, 2:58 Yahoo Mail - Fwd: para atención Fwd: Carta de autorización de encuesta

Juan Villena

--

Facultad de Medicina San Fernando
<http://medicina.unmsm.edu.pe/>
 Av. Grau 755 • Lima
 6197000 • 4682 / 4682

 carta dirigida a SAN FERNANDO para proyecto de tesis FINAL.docx
 45.5kB

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2023-05-05 Submitted works	2%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
5	scielo.sld.cu Internet	<1%
6	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-10-19 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-10-19 Submitted works	<1%

