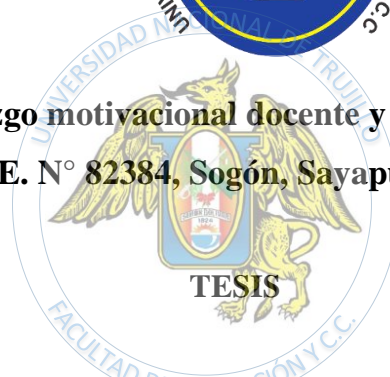


UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN TECNOLOGÍA
EDUCATIVA



**Relación entre liderazgo motivacional docente y rendimiento académico en
estudiantes de la I.E. N° 82384, Sogón, Sayapullo- Gran Chimú, 2022**



Para Optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Tecnología Educativa
Mención: Administración y Gerencia Educativa

AUTORA:

Lic. Pretel Hoyos, Anita

<https://orcid.org/0000.0002-5138-6519>

ASESORA:

Dra. Meregildo Gómez, Magna Ruth

<https://orcid.org/0000-0001-6706-4752>

Línea de Investigación:

Educación y Ciencias de la Comunicación y Desarrollo Sostenible

Trujillo – Perú

2024

DEDICATORIA

*A mi amada hija Solángel Anabela,
quien representa mi inspiración, motivo
de existencia y superación, para que Dios
le brinde la sabiduría de avanzar con
paso firme a alcanzar el éxito.*



JURADO EVALUADOR



Ms. Bocanegra Rodriguez de Castro, Maria del Pilar
Presidente



Dr. Orbegoso Dávila, Luis Alberto
Secretario



Dra. Meregildo Gomez, Magna Ruth
Miembro

AGRADECIMIENTO

A Dios Omnipotente por darme salud y trabajo para continuar en el camino de la superación.

A todos los docentes que conforman el *Programa de Segunda Especialización en Tecnología Educativa de la Universidad Nacional de Trujillo*, por brindarme los conocimientos con sus enseñanzas.

A los alumnos por la inspiración que me brindan para crear nuevas soluciones a sus problemas en el ámbito educativo.



La Autora

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
PRESENTACIÓN	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. El problema.....	10
1.1.1. Situación problemática.....	10
1.1.2. Enunciado del problema.....	13
1.1.3. Antecedentes.....	13
1.1.4. Justificación o importancia.....	17
1.1.4.1. Justificación teórica.....	17
1.1.4.2. Justificación práctica.....	17
1.1.4.3. Justificación legal.....	18
1.1.4.4. Justificación metodológica.....	18
1.1.5. Limitaciones.....	18
1.2. Objetivos.....	18
1.2.1. Objetivo general	18
1.2.2. Objetivos específicos	18
1.3. Hipótesis y Variables.....	19
1.3.1. Hipótesis general	19
1.3.2. Hipótesis específicas.....	19
1.3.3. Variables	20
1.3.4. Definiciones conceptual y operacional de las variables.....	21
1.3.5. Operacionalización de las variables	22
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Fundamento teórico de la variable 1 Liderazgo motivacional docente.....	23
2.1.1. Liderazgo motivacional docente	23
2.1.1.1. Teorías del liderazgo motivacional.....	23
2.1.1.2. Características del liderazgo motivacional.....	25

2.1.1.3. Elementos del liderazgo motivacional.....	25
2.1.1.4. Liderazgos y su relación con el rendimiento académico.	27
2.1.1.5. Dimensiones de liderazgo	28
2.2. Fundamento teórico de la variable 2 Rendimiento académico.....	29
2.2.1. Rendimiento académico.....	29
2.2.1.1. Características del rendimiento académico.....	29
2.2.1.2. Factores del rendimiento académico	30
2.2.1.3. Orientaciones para la evaluación formativa de las competencias en el aula.	30
2.2.1.4. Áreas curriculares del rendimiento académico.....	32
III. METODOLOGÍA	35
3.1. Población y muestra	35
3.1.1. Población.....	35
3.1.2. Muestra	35
3.2. Diseño de Investigación.....	35
3.3. Instrumentos usados en la recolección de datos	36
3.4. Métodos, técnicas y procedimientos usados en el análisis e interpretación de datos	38
3.4.1. Método.	38
3.4.2. Técnicas.	38
3.4.3. Procedimiento	38
3.4.3.1. Medición de la validez	38
3.4.3.2. Medición de la confiabilidad.....	39
3.5. Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS.....	40
V. DISCUSIONES	43
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
6.1. Conclusiones.....	45
6.2. Recomendaciones.....	45
Referencias	47
ANEXOS	49
Anexo 01. Matriz de consistencia	49
Anexo 02. Instrumento(s) de recolección de datos	51

PRESENTACIÓN

A los señores Miembros del jurado de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación Programa de Segunda Especialización en Tecnología Educativa, Mención: Administración y Gerencia Educativa presento la tesis titulada: **Relación entre liderazgo motivacional docente y rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384, Sogón, Sayapullo- Gran Chimú, 2022.** Para optar el título de 2da especialidad profesional en tecnología educativa de: Mención: Administración y Gerencia Educativa.

La presente investigación está dividida en cinco partes. En la primera parte se presentan el problema de investigación, la situación problemática, las hipótesis, los objetivos, la justificación, la limitación y los antecedentes de la investigación. En la segunda parte se presentan: la fundamentación científica y técnica de las variables de estudio. En la tercera parte se presenta: la metodología de la investigación, las variables, tipos y diseño de investigación, y el análisis estadístico de los resultados. En la cuarta parte, se enfoca en los resultados. En el última parte se puntualiza las conclusiones y las sugerencias de la investigación.

Confío cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación de Liderazgo motivacional docente con el Rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo- Gran Chimú, 2022. La metodología de esta investigación fue de tipo cuantitativa correlacional; el método utilizado fue hipotético – deductivo. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional. Se utilizó la prueba no paramétrica de independencia de criterios, utilizando la distribución Chi ². La muestra estuvo conformada por 57 estudiantes, la cual fue por conveniencia. Para medir la variable 1: Liderazgo motivacional docente, se utilizó un cuestionario medido en escala de liker; para medir la variable 2): Rendimiento académico, se utilizó la escala de calificación común a todas las modalidades y niveles de la educación básica (CNEB) para medir el rendimiento académico de los estudiantes de 1ero a 5to de secundaria en las áreas de comunicación, matemática, ciencias sociales y ciencia y tecnología. En los resultados se encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo motivacional docente y el rendimiento académico.

Palabras Clave: Educación, Tecnología educacional, Liderazgo, Liderazgo motivacional docente, rendimiento académico.

ABSTRACT

This research main aims at determining the relationship between Teacher Motivational Leadership and the Academic Achievement of students at I.E. N°82384 Sogón in 2022. The methodology was quantitative correlational, the method applied was hypothetical-deductive. The research design was descriptive-correlational. The non-parametric test of independence of criteria was applied, using the Chi² distribution (Chi-squared test). The sample was composed of 57 students, selected by convenience. To measure Variable 1: Teacher Motivational Leadership, a questionnaire measured on Likert scale was used. To measure Variable 2: Academic Achievement, the common grading scale for all modalities and levels of basic education was used to quantify the Academic Achievement of students from 1st to 5th grade of high school in the subjects of communication, mathematics, social sciences, and science and technology. The results found that there is a significant relationship between Teacher Motivational Leadership and Academic Achievement.

Keywords: Education, Educational technology, Leadership, Teacher motivational leadership, Academic achievement.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. El problema

1.1.1. Situación problemática

A nivel global, la vida de cada persona transcurre en el marco de una organización, donde constantemente se entrelazan aspectos como la calidad de vida y el empleo; factores que están estrechamente vinculados al ambiente y clima organizacional. Por esta razón, es fundamental que las organizaciones, incluidas las instituciones educativas, optimicen su entorno organizacional para ofrecer servicios de alta calidad, apoyándose en colaboradores satisfechos, comprometidos y motivados para alcanzar los objetivos planteados (Hinojosa, 2014).

No obstante, según Calero (1997) en muchas de estas organizaciones, los docentes suelen enfrentarse a un ambiente laboral hostil, competitivo e individualista, como resultado de la falta de cooperación y de satisfacción en el trabajo; esto impacta negativamente en el desarrollo de comportamientos solidarios y limita el crecimiento de habilidades sociales, reduciendo así sus posibilidades de éxito en cuanto a su satisfacción laboral como docentes (como se citó en Torres et al, 2009).

Esta situación se evidencia en un informe de la UNESCO dado en seis países de América Latina acerca de la satisfacción de los docentes con el liderazgo motivacional, mostrando que en su mayoría Uruguay (74%), Chile (56%) y Perú (55%) los encuestados señalaron dificultades relacionadas con el liderazgo, el apoyo y la buena comunicación dentro del colectivo docente (UNESCO, 2014).

Además, en las I. E. Latinoamericanas, la percepción del liderazgo por parte de los trabajadores de la educación sigue una tendencia negativa, la mayoría de los docentes en la región afirman que, aunque su labor es valorada por los padres de familia, la sociedad tiende a desmerecerla o juzgarla; asimismo, señalan que el ambiente laboral y sus relaciones con los superiores no les brindan satisfacción, debido a las sanciones y estímulos no se aplican de manera equitativa, y el monitoreo carece de un enfoque de asesoría y apoyo al trabajo en equipo (UNESCO, 2014).

En consecuencia, los vínculos entre los integrantes de una organización afectan negativamente el clima laboral y el funcionamiento interno, ya que el ambiente puede caracterizarse por familiaridad, desarrollo, temor o inseguridad; esto implica que el comportamiento de una persona en su trabajo no depende únicamente de sus habilidades personales, sino también de cómo percibe el liderazgo y los mecanismos que rigen en la organización (Alves, 2010).

En este contexto, a nivel nacional, si se consulta la página web del MINEDU, se puede comprobar que hay una necesidad explícita en desarrollar y supervisar la calidad del servicio ofrecido por las instituciones educativas, basado en un liderazgo pedagógico sólido; este enfoque sostiene que reformar la escuela implica transformar la manera en que los directivos gestionan a sus docentes, mediante una dirección pedagógica eficiente, la cual tiene una influencia real e innegable en el aprendizaje de los estudiantes (MINEDU, 2014).

De igual manera, en la directiva para el inicio del año escolar 2022 se destacan los compromisos fundamentales de la gestión escolar, entre los cuales el compromiso 5 se centra en la gestión de la convivencia dentro de la Institución Educativa; este compromiso busca generar espacios de participación entre todos los miembros de la comunidad educativa, promoviendo un entorno más inclusivo y colaborativo (MINEDU, 2017).

A pesar de estas valiosas iniciativas, en las instituciones educativas del Perú persisten problemas relacionados con un liderazgo ineficaz que afecta negativamente el clima organizacional; esta situación refleja que, a pesar de la importancia de esta variable para el buen desarrollo administrativo y académico de una institución, sigue siendo descuidada y poco valorada, lo cual obstaculiza el logro de los objetivos y metas planteados por el sistema educativo peruano.

Esto implica que el liderazgo de los directores de las instituciones educativas debe centrarse en facilitar que los docentes asuman un rol de liderazgo en sus propios procesos de mejora de la calidad educativa; promoviendo así su autonomía y responsabilidad en el desarrollo académico.

Actualmente, muchas instituciones educativas carecen de métodos de liderazgo adecuados; en su lugar, emplean enfoques tradicionales que resultan ineficaces y no se adaptan a las exigencias del presente; dichos modelos se centran en alcanzar objetivos y metas inflexibles, dejando de lado la participación activa

de los docentes; como consecuencia, el compromiso y los resultados obtenidos son insuficientes.

Por ello, nociones como el liderazgo motivacional y la calidad de los aprendizajes resultan esenciales en el desarrollo educativo del estudiante; estos elementos son cruciales porque optimizan las condiciones necesarias para alcanzar los objetivos académicos; en otras palabras, representan componentes insustituibles en el desempeño de la institución; por ende, es imprescindible que se incluyan dentro de los lineamientos estratégicos de la misma.

Lo mencionado anteriormente demuestra que no todos los directores cuentan con una formación académica sólida en el ámbito de la administración de recursos humanos, lo cual es fundamental para la gestión y desarrollo adecuado de las organizaciones educativas.

Ante esta situación, en nuestra Institución Educativa N° 82384, ubicada en el caserío de Sogón, distrito de Sayapullo, provincia de Gran Chimú, la gestión administrativa y pedagógica ha sido deficiente desde su creación, ya que hasta el año 2016 no se contaba con presupuesto para la dirección; el cargo era asumido por docentes voluntarios que, además de cumplir con sus horas de clase, atendían a los tres niveles educativos bajo una encargatura; a partir de este año se planea reorientar la gestión administrativa enfocándola en el proceso pedagógico para mejorar la calidad de los aprendizajes; para ello, se realizará un diagnóstico completo, tanto interno como externo, con el fin de detectar debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que permitan guiar la educación hacia el éxito.

A esto se suma que el liderazgo motivacional de los docentes en la Institución Educativa N° 82384 de Sogón, distrito de Sayapullo, es inexistente; por ello, es necesario implementar lineamientos que permitan a cada docente transformarse en un líder motivador, con el propósito de fortalecer la calidad del aprendizaje de los estudiantes. Es decir, que se necesita seguir formando a los docentes como líderes positivos, capaces de fomentar la autoestima y la autogestión de los colaboradores, y de potenciar sus habilidades para que puedan desarrollar sus propias capacidades, contribuyendo así a mejorar la calidad del servicio educativo que ofrece la institución.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Existe relación entre el liderazgo motivacional docente y el rendimiento Académico de los estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo - Gran Chimú, 2022?

1.1.3. Antecedentes

Se han consultado antecedentes desde el ámbito mundial, nacional y local, los cuales se detallan a continuación:

A nivel internacional, se hace mención:

Catagña (2017) presenta una investigación con el propósito de analizar cómo influye el liderazgo en el rendimiento académico de los estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa "Eduardo Salazar Gómez". La investigación es de enfoque cuantitativo de corte transversal no paramétrico del tipo descriptiva correlacional, aplicado en una muestra de 218.19 estudiantes de bachillerato. Los instrumentos utilizados fueron el certificado de promoción del año lectivo para medir el rendimiento académico y la batería de socialización – evaluación BAS 3 para medir el liderazgo. Las conclusiones a las que llegaron fueron las siguientes:

- La mayoría de los estudiantes de la muestra presentan un liderazgo bajo en un 46.8%. Asimismo, en su mayoría de los encuestados, en promedio, considera que los aprendizajes se alcanzan en un 76.1%, mientras que un 20.6% indica que los dominan; por otro lado, el análisis de correlación muestra una relación leve y positiva entre el liderazgo y el rendimiento académico.
- La investigación anterior determinó que el liderazgo puesto de manifiesto por los estudiantes y docentes repercutió en el desarrollo de los aprendizajes y por ende en el rendimiento académico de los estudiantes. Lo recopilado del antecedente ha sido útil para comparar la información obtenida en la discusión de la presente investigación.

Constanza (2014) aplicó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación laboral, además del rendimiento de los docentes en una universidad privada de Bogotá, Colombia; se realizó una investigación descriptiva correlacional con un diseño no experimental, aplicada a una muestra de 73 profesores, quienes fueron evaluados mediante los siguientes instrumentos: el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), el instrumento CELID para medir el liderazgo

transformacional y una hoja de evaluación del rendimiento. Las conclusiones a las que llegó fueron:

- No se encontró una relación entre la motivación laboral, el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los docentes; sin embargo, se observó una conexión entre la motivación interna y el rendimiento de los profesores, destacando componentes como el logro, el entorno laboral como motivador externo y los recursos para alcanzar las metas, están vinculados con el liderazgo transformacional.
- La pesquisa anterior permitió determinar que en las Instituciones Educativas donde no se desarrolla un adecuado liderazgo motivacional o transformacional, la motivación y el desempeño de los docentes es bajo, siendo una de los causales que influye en el bajo rendimiento de los estudiantes. La información anterior servirá para estructurar el marco teórico e la presente investigación.

Moreno y Chauta (2012), en su investigación desarrollada con el objetivo de conocer la relación entre la dinámica familiar, las conductas externalizadas y el rendimiento académico en adolescentes de una Institución Educativa en Bogotá, Colombia; se fundamentó en una investigación de tipo descriptivo con un diseño correlacional, contando con una muestra de 63 adolescentes, quienes respondieron a la Lista de Verificación de Conducta de Achenbach y Edelbrock y al cuestionario APGAR familiar, junto con los registros de rendimiento académico. Concluyen en lo siguiente:

- La mayor parte de la muestra presentó una disfunción familiar de nivel moderado, así como un rendimiento académico promedio; no se halló una relación significativa entre estos dos factores, lo que sugiere que el funcionamiento familiar no es el único elemento que influye en el desempeño escolar.
- El resultado del antecedente anterior nos describió el problema del rendimiento académico de los estudiantes y en donde nos enuncia que una de sus causales que origina, son los problemas que afronta el estudiante en su entorno familiar, el comportamiento negativo que el estudiante exhibe en la escuela refleja estos patrones de conducta; la información obtenida permitió establecer la variable de rendimiento académico que será analizada en esta investigación.

A nivel nacional, se pueden identificar:

León (2015), quien desarrolló una investigación con el propósito de establecer la relación del clima organizacional y el estilo de liderazgo del director de la I. E. de Puente Piedra, empleando un estudio transaccional correlacional, la muestra dada por 27 docentes, utilizando como instrumentos un cuestionario para medir el clima organizacional y otro para evaluar la gestión pedagógica del director, llegando a las siguientes conclusiones:

- Al utilizar la tabla de correlación de Pearson, se obtuvo una significancia del 95%, con un coeficiente de 0.912 y un valor p de 0.000, lo que refleja una correlación muy alta; además, se observó una relación directa con un nivel de significancia inferior a 0.05; esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa; por consiguiente, se concluye que el clima organizacional está significativamente relacionado con el estilo de liderazgo del director en la institución educativa evaluada.
- El estudio previo validó una conexión relevante entre las distintas dimensiones del clima organizacional y los estilos de liderazgo del director, evidenciando un impacto favorable en la efectividad de la gestión educativa en las instituciones educativas. Se reunieron los hallazgos de este antecedente para complementar la información vinculada al liderazgo en el marco teórico del presente análisis.

Bautista (2015), realizó un estudio con el propósito de establecer la correlación del liderazgo docente y rendimiento académico de los estudiantes en el área de Persona, Familia y Relaciones Humanas, se realizó un estudio en la Institución Educativa 5117, “Jorge Portocarrero Rebaza” de Ventanilla. La investigación es del tipo descriptiva con diseño correlacional aplicada en una muestra de 131 estudiantes del 3º, 4º y 5º grado de secundaria. Se emplearon como instrumentos un cuestionario de respuesta organizada en base al Likert para evaluar el liderazgo docente, y las calificaciones promedio en el área que ha sido estudiada, para evaluar la variable rendimiento académico. Las conclusiones a las que llegó fueron las siguientes:

- Asimismo, se encontró una relación positiva con la estimulación intelectual del líder y rendimiento académico, con un Rho de Spearman de 0.668 y un valor p menor a 0.05; además, se comprobó una fuerte correlación entre la influencia ética del líder y el rendimiento académico, con un Rho de Spearman de 0.885

y un p también menor a 0.05; finalmente, se detectó una relación positiva de la tolerancia psicológica del líder y rendimiento académico, con un Rho de Spearman de 0.754 y un valor p inferior a 0.05.

- La pesquisa anterior determina que el liderazgo del docente puesto de manifiesto en condiciones organizativas democráticas, influye en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundaria. La información recopilada servirá para corroborar la información obtenida en la discusión del estudio.

A nivel Local, se mencionan a los siguientes:

Alván y López (2012) realizó una investigación con el objetivo de determinar el grado de relación que existe entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores morales en los estudiantes de las I. E. de Alto Trujillo. La investigación es del tipo descriptivo, diseño multivariado, ex-post-facto, correlacional. La muestra está compuesta por 383 estudiantes de sexto grado de primaria y 12 docentes de 4 instituciones educativas, se empleó como instrumento a las fichas de investigación, un test de escala valorativa estructurado con 70 proposiciones, y un cuestionario con 50 preguntas cerradas diseñado para evaluar las habilidades personales y profesionales de los docentes. Las conclusiones a las que llegó fueron las siguientes:

- Se identificó una conexión moderada entre el liderazgo docente y la aplicación de valores como el respeto, la solidaridad, la honestidad, la responsabilidad y la perseverancia en los estudiantes de sexto grado de las instituciones educativas "Virgen del Carmen", "Ramón Castilla", "Escuela Concertada Intervida" y "Fe y Alegría" en Alto Trujillo; esta correlación, con un coeficiente de $r = 0.48$, se considera como clara según la escala de Rug.
- Según los resultados obtenidos se observan diversos niveles de conexión entre las variables de liderazgo docente y el conocimiento y aplicación de valores morales por parte de los estudiantes de la muestra; se concluye que la práctica de estos valores es fundamental para la convivencia y la armonía tanto en el entorno escolar como en la comunidad.

Vargas (2018) llevó a cabo una investigación con el propósito de establecer la relación entre la responsabilidad familiar y el rendimiento académico en la institución educativa N° 80339 Cormot, ubicada en el distrito de Marmot,

provincia Gran Chimú. Este estudio es de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo y utiliza un diseño descriptivo correlacional, la muestra está conformada por 31 estudiantes; se empleó el test de responsabilidad familiar con 50 ítems para la primera variable y para la segunda variable se utilizaron los resultados del registro de evaluación de los primeros dos bimestres en las áreas de ciencia y ambiente, matemáticas, comunicación y personal social. Llega a las siguientes conclusiones:

- El 93.6% de los estudiantes muestra un bajo nivel de responsabilidad familiar, mientras que un 35.5% de los estudiantes de la muestra se encuentra en un nivel intermedio de rendimiento académico. Al analizar los niveles de correlación, se observa que el coeficiente de Pearson es $r = 0.859$, lo que indica una relación positiva significativa; esto sugiere que la responsabilidad familiar está positivamente correlacionada con el rendimiento académico.
- El anterior antecedente pone al alcance causales que influyen en el bajo rendimiento de los estudiantes, sobre todo aquellos relacionados a la falta de responsabilidad de la familia en el aprendizaje de los estudiantes y que no son considerados como problemas prioritarios que deben ser solucionados, y esto debido, por la falta de un liderazgo motivacional del docente que asume su rol protagónico en estos tipos de problemas.

1.1.4. Justificación o importancia

Las razones que respaldan esta investigación-acción son las siguientes:

1.1.4.1. Justificación teórica

Facilitó la identificación de la conexión directa entre las teorías sobre el liderazgo motivacional y el rendimiento académico de los estudiantes de secundaria de la I. E. N° 82384 Sogón, Sayapullo - Gran Chimú, en 2022, lo cual debía basarse en la teoría, pero especialmente para alcanzar su validez en la práctica.

1.1.4.2. Justificación práctica

Los hallazgos de este estudio aportaron elementos significativos y complementarios los estudios previos sobre el liderazgo motivacional y el rendimiento académico, lo cual permitió que se planifique en el futuro un programa para mejorar el liderazgo y por ende elevar el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundaria.

Asimismo, permitió operativizar con objetividad las variables de la investigación, constituyéndose en un recurso valioso para la gestión administrativa, esto permitirá desarrollar las competencias de aprendizaje de las 4 áreas básicas para mejorar los resultados de aprendizaje de manera progresiva.

1.1.4.3. Justificación legal

Esta investigación se llevó a cabo en el marco del “Programa de Segunda Especialidad en Educación” dirigido a docentes que ejercen en el nivel de educación secundaria; dicho programa es un requisito obligatorio para obtener el título respectivo.

1.1.4.4. Justificación metodológica

Las estrategias implementadas y comprobadas a través de la experiencia con los estudiantes representan un aporte valioso para que otros docentes líderes puedan aplicarlas y adaptarlas a sus propios contextos.

Además, la investigación facilitó la mejora y el uso eficiente de los recursos metodológicos, financieros y logísticos, así como se contó con la participación del docente en la aplicación y evaluación de los instrumentos que permitieron elaborar las conclusiones del estudio; para ello, se utilizaron herramientas confiables y válidas, ajustadas a las variables de liderazgo motivacional y rendimiento académico, los cuales serán útiles para investigaciones correlacionales futuras.

1.1.5. Limitaciones

No existen limitaciones, tanto bibliográficas como de tiempo.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación de Liderazgo Motivacional Docente con el rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de Liderazgo Motivacional la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022.

- Determinar el nivel de Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria la I.E. N°82384 Sogón, 2022.
- Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo motivacional docente y el rendimiento académico en las 4 áreas curriculares básicas en estudiantes la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo - Gran Chimú, 2022.

1.3. Hipótesis y Variables

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo motivacional docente y el rendimiento Académico de los estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe un nivel significativo de Liderazgo Motivacional Docente de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022.
- Existe un nivel significativo en el nivel de Rendimiento académico en estudiantes la I.E. N° 82384 Sogón, Sayapullo – Gran Chimú, 2022.
- Existe un nivel significativo en las Dimensiones de Liderazgo Motivacional Docente de la I.E. N° 82384 Sogón, Sayapullo- Gran Chimú, 2022.
- Existe un nivel significativo en el Rendimiento académico en las 4 áreas curriculares básicas de los estudiantes de secundaria de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo- Gran Chjimú, 2022.

1.3.3. Variables

Variables	Dimensiones	Ítems
Liderazgo Motivacional Docente de la I.E. N°82384 Sogón, Syapullo- Gran Chimú, 2022.	Visión y valores.	<ul style="list-style-type: none"> - El docente posee una visión de excelencia en su dictado de clases - Considero a mi docente como una persona con valores e integridad
	Dirección y estrategia	<ul style="list-style-type: none"> - El docente está completamente preparado en su dictado de clase. - El docente siempre tiene un buen ánimo para el dictado de clase. - El docente al inicio de sus clases establece objetivos académicos - El docente delega facultades para facilitar el proceso académico.
	Soporté.	<ul style="list-style-type: none"> - El docente pone en práctica el código ético de la institución educativa. - El docente constantemente monitorea nuestro avance académico. - Me siento motivado al estudiar por parte de mi docente. - El docente escucha mis ideas y problemas - El docente reconoce nuestros logros y nos motiva a avanzar
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - El docente comparte contenidos nuevos y desconocidos para mí. - El docente sabe resolver conflictos y escuchar a ambas partes. - Considero a mi docente como un líder a seguir. - Considero a mi docente una persona comunicativa. - El docente reparte recursos y tareas con equidad. - El docente fomenta el trabajo en equipo. - Considero justo el tiempo que brinda el docente para trabajar.
	Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Siento que en las clases del docente aprendo algo nuevo cada día. - Considero que he mejorado como persona con las clases de mi docente.
	Comunicación	Logro Destacado: 18 - 20
	Matemática	Logro Esperado: 14 - 17
Ciencias Sociales	Proceso: 11 - 13	
Ciencia y Tecnología.	Inicio: 0 - 10	
Rendimiento académico.		

1.3.4. Definiciones conceptual y operacional de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional
<p>Liderazgo Motivacional Docente de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo- Gran Chimú, 2022.</p>	<p>Romero (1993) sugiere un modelo de liderazgo motivacional, que se caracteriza por la capacidad de ciertas personas para influir en los demás, fundamentándose en rasgos personales específicos; se le denomina motivacional porque se basa en incentivos positivos y fomenta en los seguidores un compromiso y responsabilidad hacia los objetivos propuestos.</p>	<p>Es la aplicación del cuestionario en la escala de Likert, que constan de 20 preguntas, divididas en cada dimensión, 4 en cada una.</p>
<p>Rendimiento Académico en de la I.E. N° 82384 Sogón, Sayapullo - Gran Chimú, 2022</p>	<p>Según lo establecido en el Diseño Curricular Nacional, el rendimiento académico se define como el producto de evaluaciones constantes que resultan del proceso de enseñanza y aprendizaje, las cuales se manifiestan mediante la aplicación de diferentes métodos y estrategias, y se expresan en relación con las competencias.</p>	<p>Son los resultados obtenidos de las actas de evaluación, luego de aplicar la escala de calificación según CNEB, a los 57 estudiantes de 1ro a 5to del nivel secundario en las asignaturas de Comunicación, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencia y Tecnología.</p>

1.3.5. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Instrumento
Liderazgo Motivacional Docente de la I.E. N°82384 Sogón,Sayapullo-Gran Chimú, 2022.	Visión y valores.	- Perseverancia.	4	Cuestionario medido en la escala de likert
		- Responsabilidad y compromiso		
	Dirección y estrategia.	- Compromiso.	4	
		- Reconocimiento		
	Soporte.	- Resiliencia	4	
- Control de emociones				
Motivación	- Alta expectativa	4		
	- Entusiasmo por aprender.			
Desarrollo	- Estrategias activas.	4		
	- Metacognición			
Rendimiento académico en de la I.E. N°82384 Sogón,Sayapullo-Gran Chimú, 2022.	Área de Comunicación.			
	Área de Matemática	Logro Destacado:	18-20	
		Logro Esperado:	14- 17	
	Área de Ciencias Sociales.	Proceso:	11 -13	
		Inicio:	0 - 10	
Área de ciencia y tecnología.				

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamento teórico de la variable 1 Liderazgo motivacional docente

Para fundamentar este apartado de la investigación utilizaremos referentes teórico relacionados a las variables de estudio, especificando concepto y otros aspectos referidos al liderazgo motivacional docente y el rendimiento académico.

2.1.1. Liderazgo motivacional docente

Avenecer (2015) se describe como la habilidad de una persona para ejercer una influencia positiva sobre los demás, generando una actitud específica con el propósito de tener un impacto significativo y alcanzar resultados relevantes.

Catagña (2017) indica que el liderazgo motivacional es la capacidad de una persona para guiar a un grupo que se siente identificado y representado por ella., y motivados para alcanzar sus objetivos planteados.

Romero (1993) el liderazgo motivacional se define como la influencia que una persona ejerce sobre otra, fundamentada en características personales específicas; se considera motivacional porque transmite motivaciones positivas, fomentando en los seguidores un compromiso y una responsabilidad hacia el logro de las metas. u objetivos propuestos.

2.1.1.1. Teorías del liderazgo motivacional

Horn (2013), se establece que las teorías de liderazgo motivacional con mayor impacto en las Instituciones Educativas son: la teoría del liderazgo transaccional, la del liderazgo transformacional y la teoría del liderazgo instruccional o pedagógico. A continuación, se describen cada una de ellas:

A. Teoría del liderazgo transaccional

Horn (2013), señala que liderazgo transaccional implica movilizar los esfuerzos necesarios para lograr las metas de una organización; para ello, es fundamental llevar a cabo la delegación de tareas a los seguidores, así como el control del trabajo realizado, la evaluación de resultados y la gestión de recompensas que el líder supervisa y pone como incentivo. Esto implica que un líder tiene la capacidad de coordinar todos los esfuerzos necesarios para lograr un objetivo específico, delegando tareas a sus seguidores.

Para Cano (2015), el liderazgo transaccional, es efectivo en Instituciones educativas que tienen un propósito claro y definido pero superficiales. No obstante, las escuelas que buscan realizar mejoras profundas y significativas necesitan un liderazgo que impacte en la cultura organizacional.

El liderazgo transaccional es altamente útil en organizaciones donde no se necesita una transformación profunda ni ajustes significativos en sus estructuras o componentes.

B. Teoría del liderazgo transformacional

Cano (2015) determina que la teoría del liderazgo transformacional analiza cómo los líderes inspiran a sus seguidores para que se comprometan más allá de sus propios intereses; en contraste, el líder transaccional basa la motivación en el interés personal de sus seguidores, lo que hace que estos lo sigan en función de las recompensas que pueden obtener. Por otro lado, el liderazgo transformacional se enfoca en influir sobre los valores y emociones de sus seguidores, motivándolos profundamente.

El propósito del liderazgo transformacional es centrarse en los valores y logros éticos compartidos dentro de una organización, así como en promover relaciones positivas entre sus miembros y alcanzar los objetivos establecidos, impulsando el compromiso, la motivación y el desarrollo profesional de las personas.

C. Teoría del liderazgo Instruccional o Pedagógico.

Revela que, cuando este tipo de liderazgo se orienta hacia los procesos educativos que se desarrollan dentro de la institución, su influencia en los resultados académicos de los estudiantes es más significativa (Horn, 2013).

El propósito central de este tipo de liderazgo es centrado en el trabajo de los docentes, especialmente en la retroalimentación de sus estrategias de enseñanza; Además, implica preocuparse por su desarrollo profesional, garantizar el cumplimiento de su trabajo pedagógico, establecer metas relacionadas con los resultados

académicos, monitorear dichos resultados y fomentar altas expectativas de desempeño docente.

2.1.1.2. Características del liderazgo motivacional

Romero (1993), refiere como características del líder motivacional, a las siguientes:

A. Comprensión, aceptación y vivencia de la experiencia del otro

Es la habilidad de comprender el pensamiento ajeno, vivir su angustia, desesperación y arrepentimiento, aceptando sus limitaciones y mostrando un interés genuino por los demás; implica compartir experiencias profundas y reconocer las propias debilidades con empatía.

B. La flexibilidad transparente

Resaltan sus perspectivas con firmeza, modifican su manera de pensar y actuar según sus creencias e ideas; se permiten reconocer tanto sus errores como los de los demás, lo que les lleva a despertar su interés por el conocimiento y el aprendizaje que surge de los fallos cometidos.

C. Creador de nuevos significados

Es una cualidad que inspira entusiasmo por sus ideas, logrando que los demás se alineen con sus propósitos, metas y acciones transformadoras; de esta manera, se generan, comparten y propagan mensajes que impactan en la forma de pensar, sentir y actuar de quienes lo siguen.

D. La influencia de manera consciente o inconsciente

Son herramientas que superan la función académica, después de ejercer su cargo, la motivación responde en cierto modo a las necesidades de las personas; como criterio principal o punto de referencia se consideran el entorno, las circunstancias y los hechos, lo que impulsa de manera constante las motivaciones sociales que influyen en el individuo.

2.1.1.3. Elementos del liderazgo motivacional

Catagña (2017) describe como elementos del liderazgo motivacional a la autoestima, la comunicación efectiva, el saber

escuchar, el saber expresarse efectivamente, la visión, la creatividad y el equilibrio, los cuales se describen a continuación:

A. La Autoestima

Vidal (2008) indica que la autoestima es la apreciación que hacemos de nuestra identidad, de quiénes somos y de los aspectos físicos, mentales y espirituales que conforman nuestra personalidad. Esta incide en nuestros fracasos y éxitos, es un factor influyente para la modificación de la vida, y que todo líder debe de desarrollar.

B. Comunicación Efectiva

Para Vidal (2008), la comunicación efectiva se alcanza cuando un líder es capaz de escuchar atentamente y expresarse de manera asertiva. A través de esta comunicación se fomenta la confianza y la unión entre grupos. Por lo tanto, el líder y el equipo que dirige deben de saber desarrollar una efectiva comunicación para poder entenderse.

C. Saber Escuchar

Según Cano (2015) para lograr las buenas relaciones debe existir una comunicación efectiva, la cual solo se logra si somos capaces de expresarnos y escuchar de manera adecuada. Este aspecto es esencial tanto en el ámbito laboral como académico, ya que permite alcanzar objetivos a través de la capacidad de escuchar, lo que facilita el logro continuo de metas de manera más dinámica y sencilla.

D. Saber Expresarse Asertivamente

Cano (2015) afirma saber expresarse tiene que ver con la facilidad de un líder de cómo actúa con respecto a su argumentación, a su habilidad para hablar en público y su comunicación no verbal son cruciales, la argumentación se refiere al orden en que se presentan los argumentos, ya sea de forma oral o escrita. La oratoria pone en escena la manera como se habla y se encuentran los elementos de carga emocional que un líder maneja; la comunicación no verbal se centra en interpretar el significado de los gestos dentro de una conversación, es decir, las actitudes que se manifiestan durante una comunicación oral.

E. La Visión

El desarrollo de cualquier proceso está guiado por una visión orientada al futuro, ya que todo avanza mediante la comunicación; por lo tanto, tanto la comunicación como la visión son factores clave en el liderazgo.

F. La Creatividad

Es la capacidad de generar una novedad valiosa, nos referimos a creatividad cuando nuestra contribución en un área específica es aceptada y asimilada tanto por la organización como por su entorno.

G. Equilibrio

Los líderes no pueden depender de que su equipo los respalde continuamente, su posición debe reflejar un alto grado de estabilidad ante las presiones externas; quien asume la autoridad también adquiere la responsabilidad de avanzar, por lo que debe mantener un equilibrio dinámico, lo que implica dejar de aferrarse al pasado si realmente desea construir un futuro.

2.1.1.4. Liderazgos y su relación con el rendimiento académico.

La enseñanza de calidad en el aula es clave para el éxito académico del alumno; sin embargo, existen otros elementos a nivel escolar que impactan en la efectividad del aprendizaje, relacionados con la gestión del grupo y que posicionan al docente como un auténtico líder.

Esta capacidad del docente para captar la atención y priorizar el bienestar de los estudiantes mediante su liderazgo se complementa con su habilidad para ofrecer una visión a futuro que motive el alcance de los aprendizajes.

Para Ponce (2008), en la actualidad, los profesores necesitan fortalecer sus habilidades que los posicionan como líderes, al mismo tiempo, es fundamental que en las instituciones educativas se fomenten los valores indispensables para lograr una mayor eficiencia en la formación de las futuras generaciones.

En este sentido, Acurio (2013) menciona que el docente influye de manera determinante, tanto consciente como inconscientemente, en lo que los estudiantes quieren aprender y puedan razonar, ya que si el

profesor ejerce el liderazgo, es visto como un modelo a seguir. Por esta razón, el docente debe adoptar un estilo de liderazgo adecuado a las necesidades del estudiante, y, como plantea Acurio (2013), mantenerse en constante búsqueda de información que le permita adaptarse a las circunstancias y demandas de sus alumnos.

Noriega (2015) en relación con los líderes motivacionales, se destaca que son personas que brindan atención individualizada y estimulación intelectual, además cuentan con carisma e interactúan tanto a través de la motivación intrínseca como extrínseca; en otras palabras, el docente presenta diversas características que influyen en el estudiante, motivándolo a aprender sin imponerle nada; de este modo, el alumno sigue al líder de manera voluntaria, lo que lo impulsa a desarrollar su aprendizaje de forma placentera, ya que ha restablecido un lazo de confianza, lealtad y deseo de mejorar su rendimiento académico.

2.1.1.5. Dimensiones de liderazgo

Según Figuerola (2018), en el Manual de Liderazgo y Alto Desempeño, se identifican cinco dimensiones clave del liderazgo, donde, la primera es Visión y Valores, que implica tener una visión clara, compartirla y comunicarla, estar al tanto de los problemas actuales, tomar decisiones informadas y practicar los valores establecidos; la segunda dimensión es Dirección y Estrategia, que se refiere al establecimiento de objetivos, la delegación de tareas y el seguimiento de estos objetivos, transformando las metas en planes concretos y trabajar en equipo para materializar la visión; la tercera es la motivación, que incluye la persuasión, la confianza, la gestión de recursos humanos, una comunicación efectiva, la empatía y el reconocimiento, donde un buen líder sabe atraer y comprometer a las personas para lograr resultados inmediatos y sostenibles; la cuarta dimensión es el soporte, que implica estar al tanto de los avances, comunicar dicha información de manera efectiva, brindar apoyo, asignar los recursos de forma adecuada, resolver conflictos y colaborar con el equipo y finalmente, la dimensión del Desarrollo se centra en construir un espíritu de equipo, gestionar el

tiempo de manera eficiente, promover la formación y capacitación, estimular la creatividad, y desarrollar tanto al líder como a su equipo.

2.2. Fundamento teórico de la variable 2 Rendimiento académico.

2.2.1. Rendimiento académico

El Diseño Curricular Nacional define el rendimiento académico como el resultado de evaluaciones continuas, producto del proceso de enseñanza y aprendizaje, el cual se refleja mediante el uso de distintos métodos y estrategias, y se expresa en términos de competencias (MINEDU, 2009).

Sánchez (2000, citado en Murillo, 2013) señala que rendimiento académico es la sumatoria de factores complejos que influyen en el estudiante al momento de su aprendizaje, se asigna un valor al desempeño alcanzado en las diversas tareas académicas, el cual es evaluado a través de las calificaciones obtenidas, que son valoradas de manera cuantitativa y reflejan el éxito académico. Para Toconi (2010, citado en Antolín, 2013), el rendimiento académico es el grado de conocimientos evidenciado por los estudiantes mediante evaluaciones numéricas, expresadas a través de la calificación ponderada en el sistema de escala vigesimal.

En esta investigación, el rendimiento académico se refiere al logro de los objetivos y metas planteados en cada área curricular, reflejado en calificaciones numéricas que el alumno debe obtener como resultado de su proceso educativo.

2.2.1.1. Características del rendimiento académico

García y Palacios (1991, citado en Vargas, 2018) revela que este concepto presenta las siguientes características:

Es un proceso dinámico que se adapta al aprendizaje del estudiante, cuyo resultado depende de su capacidad y esfuerzo; en su aspecto estático, representa el producto final del aprendizaje y refleja una conducta de aprovechamiento, así mismo, vinculado a estándares de calidad y juicios de valor, siendo un medio y no un fin en sí mismo. Finalmente, el rendimiento académico también se relaciona con objetivos éticos que implican expectativas económicas, lo cual exige un desempeño alineado con el modelo social vigente.

2.2.1.2. Factores del rendimiento académico

García y Palacios (1991, citados en Vargas, 2018), señalan que están implicados los factores personales, los socios – familiares y los pedagógicos – didácticos, los cuales se describen a continuación:

A. Factores personales

En estos factores se encuentran todos aquellos elementos relacionados con la persona, la cual presenta diversas características psicológicas y neurobiológicas que influyen en la inteligencia, la personalidad, así como en la carencia de motivación y desinterés por el aprendizaje; dependen tanto del entorno social interno como externo, de la autoestima, el afecto y las alteraciones emocionales derivadas del desarrollo biológico, que al ser identificadas deben aprenderse a controlar para prevenir trastornos relacionados con el ámbito cognitivo.

B. Factores socio-familiares

Estos factores tienen que ver con los niveles socio-económico adquiridos por la familia, como los ingresos, los aspectos socio-culturales, el nivel educativo de los padres y hermanos, el grado de instrucción, la disposición de la madre y el padre hacia las actividades académicas de sus hijos, así como las expectativas respecto al futuro profesional de sus hijos y la identificación de los hijos con la imagen paterna y materna.

C. Factores pedagógicos-didácticos

Están relacionados el plan de estudios, los estilos de enseñanza y aprendizaje, la planificación curricular docente, los contenidos, refuerzos, medios y recursos didácticos; exigencias al estudiante, tiempo de aprendizaje, seguimiento y evaluación de los aprendizajes y el uso adecuado de estrategias de diagnóstico.

2.2.1.3. Orientaciones para la evaluación formativa de las competencias en el aula.

De acuerdo con el CNEB, la evaluación no solo tiene como objetivo certificar lo que un estudiante sabe, sino, promover una mejoría en los resultados educativos y prácticas de los docentes. El enfoque

formativo propuesto por el CNEB para la evaluación de los aprendizajes se basa en la evaluación de competencias, con el fin de que los estudiantes se vuelvan más autónomos en su proceso de aprendizaje, tomen conciencia de sus necesidades, dificultades y fortalezas, aumenten su confianza para enfrentar desafíos y errores, y puedan comunicar tanto lo que saben cómo lo que aún no dominan.

En cuanto al docente, este enfoque permite responder a la variedad de necesidades de aprendizaje, brindando oportunidades ajustadas y retroalimentando continuamente la enseñanza según las diferentes demandas de los estudiantes.

Para evaluar en el aula, es fundamental entender la competencia, analizar los estándares de aprendizaje, elegir o crear situaciones relevantes, emplear criterios de evaluación para elaborar instrumentos y comunicar a los estudiantes en qué aspectos serán evaluados, valorar el desempeño actual de cada estudiante y proporcionar retroalimentación que les ayude a avanzar hacia el nivel esperado.

A. Estándares de aprendizaje

Según el CNEB, son descripciones que ilustran el progreso de las competencias en niveles de complejidad creciente, abarcando desde el inicio hasta la finalización de la Educación Básica, considerando el desarrollo general de los estudiantes en una competencia específica; estas indicaciones establecen el nivel que deberían alcanzar al culminar cada ciclo educativo, permitiendo medir cuán próximo o distante está cada alumno de lo que se espera lograr al término del ciclo en relación con esa competencia.

B. Desempeños de aprendizaje

De acuerdo con el CNEB, los desempeños son descripciones concretas de las acciones que realizan los estudiantes en función de los niveles de desarrollo de la competencia (estándares de aprendizaje); se pueden observar en distintos contextos y situaciones, y se encuentran detallados en los programas curriculares de las diferentes modalidades y niveles, organizados según las edades de los estudiantes, grados y niveles de la educación básica.

C. Escala de calificación

De acuerdo con el CNEB, la evaluación para fines de promoción puede llevarse a cabo por periodos de aprendizaje; se formulan conclusiones descriptivas sobre el nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante, basadas en la evidencia recolectada durante el periodo de evaluación, y estas se vinculan con una escala de calificación de AD para lo más destacado, A, B o C, los cuales determinan la nota final; dicha escala es uniforme en todas las modalidades y niveles brindadas en una educación básica.

AD. Logro destacado: Se demuestra un nivel superior al esperado en la competencia, es decir, evidencia aprendizajes que superan los objetivos establecidos.

A. Logro esperado: Se logra el nivel esperado en la competencia, evidenciando un manejo completo de las tareas asignadas y cumpliendo con los plazos establecidos.

B. En proceso: Se encuentra próximo al nivel esperado en la competencia, requiere de un seguimiento constante por un período adecuado para alcanzarlo por completo.

C. En inicio: Se presenta un avance limitado en una competencia en relación con el nivel esperado, presenta con frecuencia dificultades para realizar las tareas, lo que demanda mayor tiempo de acompañamiento y una intervención más intensiva por parte del docente.

2.2.1.4. Áreas curriculares del rendimiento académico

De acuerdo con el CNEB (2016), las áreas curriculares actúan como un medio de organización que articula e integra las competencias que se pretende desarrollar en los estudiantes, así como las experiencias de aprendizaje relacionadas con dichas competencias más representativas en la educación secundaria se encuentran: La matemática, comunicación, ciencia, tecnología y ambiente y el área de Ciencias Sociales.

A. Área de matemática

El CNEB afirma que la matemática es una actividad fundamental del ser humano, ocupando un papel crucial en el

desarrollo del conocimiento y la cultura dentro de nuestras sociedades, evolucionando y adaptándose de forma constante. Por ello, respalda numerosas investigaciones en las ciencias y tecnologías actuales, que son esenciales para el aprendizaje de la matemática contribuye al desarrollo integral del país, ya que forma ciudadanos capaces de buscar, organizar, estructurar y analizar información, con el objetivo de entender e interpretar su entorno, desenvolverse adecuadamente, tomar decisiones acertadas y resolver problemas en diferentes contextos, aplicando estrategias y conocimientos matemáticos de manera flexible.

B. Área de comunicación

El área de comunicación busca que los estudiantes desarrollen habilidades comunicativas que les faciliten relacionarse con otros, entender y construir su entorno, así como expresar el mundo de manera real o creativa; este proceso se logra utilizando el lenguaje como una herramienta clave para su crecimiento personal, ya que facilita la toma de conciencia de uno mismo, la organización de experiencias y la dotación de significado a nuestros conocimientos. Los aprendizajes que brinda el área de comunicación ayudan a entender el mundo actual, tomar decisiones y actuar de manera efectiva en distintos aspectos de la vida (CNEB 2016).

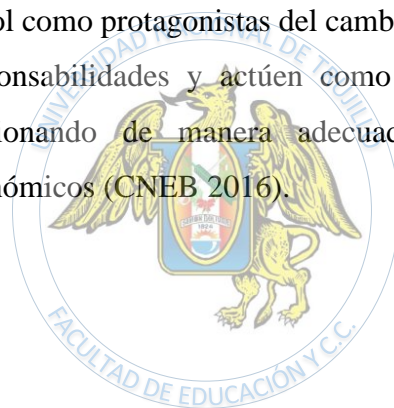
C. Área de ciencia, tecnología y ambiente

La ciencia y la tecnología son elementos fundamentales en diversas esferas de la vida humana, jugando un papel decisivo en el avance del conocimiento y la cultura en nuestras comunidades; han transformado radicalmente nuestra comprensión del universo y nuestro estilo de vida. Este entorno demanda individuos capaces de cuestionar, buscar fuentes confiables, estructurar la información, analizarla y comunicarla, tomando decisiones fundamentadas en conocimientos científicos y evaluando sus impactos sociales y ambientales; además, es esencial que empleen ese saber para aprender de manera continua y entender los fenómenos que ocurren a su alrededor (CNEB 2016).

D. Área de Ciencias Sociales.

Vivimos en un mundo en constante transformación, donde surgen continuamente nuevos retos y la necesidad de fomentar el desarrollo personal y social, así como la exigencia de la sociedad por formar individuos capaces de analizar y reflexionar sobre los desafíos sociales, ambientales y económicos presentes en sus comunidades han llevado a que el área de Ciencias Sociales adquiera una creciente relevancia en los currículos escolares.

A través de esta área se busca que los estudiantes desarrollen una conciencia crítica sobre la sociedad en la que viven y comprendan su rol como protagonistas del cambio; con la finalidad de que asuman responsabilidades y actúen como transformadores de su entorno, gestionando de manera adecuada los recursos ambientales y económicos (CNEB 2016).



III. METODOLOGÍA

3.1. Población y muestra

3.1.1. Población

La muestra estuvo integrada por los estudiantes de nivel secundario de la Institución Educativa N° 82384, situada en el caserío de Sogón, distrito de Sayapullo – Gran Chimú, sumando un total de 57 alumnos, como se muestra en la tabla siguiente.

Tabla 1

Distribución de la población del estudio

Grados de estudiantes	Estudiantes de la IE. N° 82384 Sogón			
	Hombres	Mujeres	Total	%
Primer Grado	2	6	08	14
Segundo Grado	10	6	16	28
Tercer Grado	8	6	14	25
Cuarto Grado	5	6	11	19
Quinto Grado	4	4	08	14
Total General:	29	28	57	100

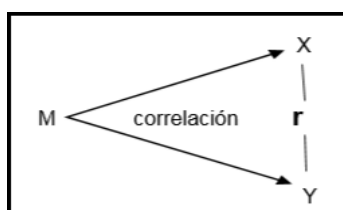
Fuente: Data de estudiantes de la I.E. N° 82384, al 2022.

3.1.2. Muestra

Se utilizó el muestreo por conveniencia, es decir la misma cantidad de la población, 57 estudiantes.

3.2. Diseño de Investigación

Se optó por el diseño de la investigación descriptiva correlacional. Según Sánchez y Reyes (2002), cuyo diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de Investigación

x = Liderazgo motivacional

y = Rendimiento académico

r = Relación entre X y Y

3.3. Instrumentos usados en la recolección de datos

Para la variable 1, se usó a la encuesta con su instrumento cuestionario Liderazgo Motivacional Docente. (escala de likert). El cual estuvo conformado por 20 ítems (respuestas de escala de likert, cuatro preguntas (04) para cada dimensión (05) de la variable:

Dimensión 1:

▪ **Visión y valores:**

- El docente hace imaginar a cómo nos veremos en el futuro, si trabajamos en nuestras metas.
- Considero a mi docente como un modelo a seguir por sus valores e integridad.
- El docente demuestra aplomo y dominio de su área que dicta.
- El docente realiza las clases asociadas a resolver situaciones simuladas y de la vida real.

▪ **Dirección y Estrategia**

- El docente al inicio de sus clases establece el propósito de la clase.
- El docente realiza trabajo colaborativo y en equipo.
- El docente consensua las normas de convivencia para la clase y promueve la metacognición.
- El docente constantemente monitorea y retroalimenta nuestro aprendizaje.

▪ **Motivación**

- El docente influye en mi estado de ánimo para avanzar en mi aprendizaje.
- El docente me impulsa para comprometerme con mi aprendizaje.
- El docente se aproxima y me trata cordialmente, considerando mis necesidades.
- El docente transforma los errores en oportunidades de aprendizaje.

▪ **Soporte**

- El docente tiene capacidad de escucha y atiende nuestros problemas de manera empática
- El docente sabe resolver conflictos y escuchar a ambas partes, sin estigmatizar.
- Considero a mi docente una persona comunicativa.
- El docente usa frases motivadoras para animar a retomar una actividad académica.

▪ **Desarrollo**

- El docente fomenta el trabajo en equipo y la participación de todos.

- El docente presenta los criterios de evaluación y está atento a ellos para ayudarnos a alcanzarlos.
- El docente enlaza los conocimientos nuevos con los desarrollados previamente.
- Considero que las estrategias usadas por mi docente son adecuadas para lograr los propósitos de aprendizaje.

Se usó la siguiente escala:

Variable liderazgo motivacional

▪ **Niveles:**

- Bajo: 20 – 46 puntos.
- Regular: 47 – 73 puntos.
- Alto: 74 – 100 puntos.

Dimensiones de liderazgo

▪ **Visión y valores**

- **Bajo:** 4 – 9 puntos.
- **Regular:** 10 – 14 puntos.
- **Alto:** 15 – 20 puntos.

▪ **Dirección y estrategia**

- **Bajo:** 4 – 9 puntos.
- **Regular:** 10 – 14 puntos.
- **Alto:** 15 – 20 puntos.

▪ **Motivación**

- **Bajo:** 4 – 9 puntos.
- **Regular:** 10 – 14 puntos.
- **Alto:** 15 – 20 puntos.

▪ **Soporte**

- **Bajo:** 4 – 9 puntos.
- **Regular:** 10 – 14 puntos.
- **Alto:** 15 – 20 puntos.

▪ **Desarrollo**

- **Bajo:** 4 – 9 puntos.
- **Regular:** 10 – 14 puntos.
- **Alto:** 15 – 20 puntos.



Para la variable 2 se usó la calificación según el CNEB, aplicable a todas las modalidades y niveles dentro de la educación básica, y se tomó como fuentes de recojo de resultados de aprendizaje de los estudiantes de 1ro a 5to de secundaria, las actas de evaluación final del año 2022, descargadas del SIAGIE, se consideró los promedios de las actas de evaluación de secundaria del año 2022 de las áreas de matemática, comunicación, Ciencias sociales.

Variable rendimiento académico|

▪ **Niveles**

- Inicio: 0 – 10
- Proceso: 11 – 13
- Logro esperado: 14 – 17
- Logro destacado: 18 – 20.

3.4. Métodos, técnicas y procedimientos usados en el análisis e interpretación de datos

3.4.1. Método.

Hipotético deductivo.

3.4.2. Técnicas.

Se hizo uso de la encuesta y el análisis documental; la encuesta proporcionó información directa sobre las dimensiones de la primera variable, liderazgo motivacional, lo que permitió describir y explicar el estudio de manera óptima.

El análisis documental de las actas de evaluación de los estudiantes de nivel secundario de |||la I.E N° 82384 de Sogón, Sayapullo-Gran Chimú, 2022, proporcionó la información que respaldó este estudio, a través de revisiones documentales relacionadas con el tema; aclarando conceptos clave, se logró llegar a las conclusiones de esta investigación (Hernández, 2014).

3.4.3. Procedimiento

3.4.3.1. Medición de la validez

A través de la correlación entre ítems y el test, junto con el análisis factorial, se realizó la identificación de los factores principales basados en las pautas de los puntajes asignados a cada sujeto por ítem.

La validez se realizó a través de la opinión de tres expertos.

3.4.3.2. Medición de la confiabilidad.

Se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad, el cual arrojó el siguiente resultado 0.0863, cuyo valor nos indica que este instrumento es confiable.

Confiabilidad del Instrumento para medir el Liderazgo Motivacional Docente.

Alfa de Cronbach	0.863
Nº Ítems	20
n	30

Un instrumento se considera fiable cuando su coeficiente alfa de Cronbach alcanza un mínimo de 0.70; con base en esto, se puede afirmar que el instrumento es confiable.

3.5. Aspectos éticos

Se llevaron a cabo los procedimientos según lo estipulado, garantizando la protección de la información proporcionada por los investigadores, contando con el consentimiento de los docentes para la aplicación de los diferentes instrumentos de recolección de datos; de este modo, se aseguró la integridad y coherencia en los resultados obtenidos, respetando el anonimato de los participantes, quienes en este caso fueron las y los profesores, priorizando la confidencialidad al momento de registrar la información requerida y actuando conforme a los lineamientos éticos establecidos.

IV. RESULTADOS

Para procesar la información se hizo uso de la hoja de cálculo de Excel y el software SPSS v5.

Para el análisis de la información, se elaboraron tablas de frecuencias tanto unidimensionales como bidimensionales; en ellas se incluyeron los valores absolutos y relativos, además de los gráficos estadísticos correspondientes, como los de barras.

Con el fin de identificar si existe una relación entre el liderazgo motivacional de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes en la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo-Gran Chimú, durante el año 2022, se aplicó una prueba no paramétrica para evaluar la independencia de los criterios, utilizando la distribución χ^2 y fijando un nivel de significancia del 5% ($P < 0.0178$).

Tabla 1

Nivel de Liderazgo Motivacional Docente evaluado por estudiantes de la I.E. N°82384 Sogón, 2022.

Liderazgo Motivacional Docente	n	%
Bajo	1	1.8
Regular	17	29.8
Alto	39	68.4
Total	57	100.0

Tabla 2

Nivel de Rendimiento Académico en estudiantes de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo-Gran Chimú, 2022.

Rendimiento Académico	n	%
Inicio	0	0.0
Proceso	23	40.4
Logro esperado	34	59.6
Logro destacado	0	0.0
Total	57	100.0

Tabla 3

Relación del Liderazgo Motivacional Docente con el Rendimiento Académico en estudiantes de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo-Gran Chimú, 2022.

Liderazgo Motivacional Docente	Rendimiento Académico				Total		X ²	P
	Proceso		Logro esperado					
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	1	100.0	0	0.0	1	100.0	8.058	0.0178
Regular	11	64.7	6	35.3	17	100.0		
Alto	11	28.2	28	71.8	39	100.0		
Total	23		34		57			

Tabla 4

Liderazgo Motivacional Docente según Dimensiones de los estudiantes de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo-Gran Chimú, 2022.

Liderazgo Motivacional Docente	Dimensiones									
	Visión y valores		Dirección y estrategia		Motivación		Soporte		Desarrollo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	3.5	0	0.0	3	5.3	2	3.5	2	3.5
Regular	20	35.1	17	29.8	18	31.6	12	21.1	16	28.1
Alto	35	61.4	40	70.2	36	63.2	43	75.4	39	68.4
Total	57	100.0	57	100.0	57	100.0	57	100.0	57	100.0

Tabla 5

Rendimiento Académico según Áreas Curriculares en estudiantes de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo-Gran Chimú, 2022.

Rendimiento Académico	Áreas							
	Comunicación		Matemáticas		CC.SS		C. y T.	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inicio	2	3.5	0	0.0	1	1.8	1	1.8
Proceso	23	40.4	21	36.8	33	57.9	33	57.9
Logro esperado	30	52.6	32	56.1	21	36.8	18	31.6
Logro destacado	2	3.5	4	7.0	2	3.5	5	8.8
Total	57	100.0	57	100.0	57	100.0	57	100.0

V. DISCUSIONES

El liderazgo motivacional docente y su relación en el rendimiento académico de los estudiantes

El estudio concluyó que hay una relación notablemente fuerte entre el liderazgo motivador de los profesores y el rendimiento académico de los estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón, Sayapullo – Gran Chimú, en el año 2022, tal como se muestra en la tabla número 03, donde el índice de correlación es de: **0.0178**. puntos, y coincidiendo con Catagña (2017) quien determina que el liderazgo puesto de manifiesto por los estudiantes y docentes repercute en el desarrollo de los aprendizajes y así mismo, en el rendimiento académico de los estudiantes. Del mismo modo, Bautista (2015), quien determina que el liderazgo del docente puesto de manifiesto en condiciones organizativas democráticas, influye en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundaria.

Tomando como referencia al marco teórico, citamos a Avenecer (2015) quien indica que el liderazgo motivacional docente, se determina como la habilidad de un individuo para impactar de manera positiva en las personas, generando una actitud específica que permite tener un impacto notable y alcanzar resultados significativos, en la presente investigación, se estudió al liderazgo motivacional por dimensiones, que vendrían a ser las habilidades que tienen los docentes y utilizan en el salón de clases, quienes según la percepción de los alumnos, los toman como un modelo a seguir y distinguen el liderazgo que presentan en su dictado de clase, coincidiendo con Catagña (2017) el mismo estudio indica que el liderazgo motivacional es la capacidad de una persona para guiar a un grupo específico que se identifica y siente representado por ella, y motivados para alcanzar sus objetivos planteados.

En relación con el objetivo general: determinar la relación de Liderazgo Motivacional Docente con el rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022. Se logró determinar la relación de manera significativa alta, gracias a la aplicación del instrumento en la escala de Likert, esto permitió comprobar la hipótesis.

En cuanto al objetivo específico: Determinar el nivel de liderazgo motivacional la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022, se tuvo un promedio de alto con un porcentaje de 68.4 %, lo cual indica que los estudiantes percibieron que mientras más liderazgo exista será mejor su aprendizaje.

Referente al objetivo específico: determinar el nivel de Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria la I.E. N°82384 Sogón, 2022. se tuvo un nivel de logro esperado con un porcentaje de 59.6%, lo cual nos demuestra que los estudiantes manifestaron un buen rendimiento.

En la tabla N°3 se tiene la relación entre liderazgo motivacional docente y el rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N°82384 Sogón, 2022; Se tiene que del total de estudiantes que percibieron liderazgo motivacional docente Bajo, el 100 % manifestó rendimiento académico en proceso. Del total de estudiantes que percibieron liderazgo motivacional docente regular, el 64.7% manifestó rendimiento académico en proceso, y el 35.3% manifestó rendimiento académico en logro esperado. Del total de estudiantes que percibieron liderazgo motivacional docente alto el 28.2% manifestó rendimiento académico en proceso y el 71.8% manifestó rendimiento académico en logro esperado.

De acuerdo con la prueba estadística Chi cuadrado, el p que se obtuvo fue inferior a 0.05, lo que indica que hay una relación estadísticamente significativa del liderazgo motivacional de los docentes y el rendimiento académico.

Por lo antes mencionado, podemos inferir que se aceptan las conclusiones de los autores antes mencionados, por ser similares a los presentados en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La relación del liderazgo motivacional docente con el rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022, es de 0.0178. puntos, catalogada en la escala de Chi ² se logró establecer una “Relación significativa alta”. cumplir con el objetivo general.
- El nivel de las dimensiones del liderazgo motivacional docente de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022 se determinó de la siguiente manera: visión y valores presenta un promedio de alto con 61.4 puntos, dirección y estrategia presenta un promedio de alto con 70.2 puntos, motivación presenta un promedio de bueno con 63.2 puntos, soporte presenta un promedio bueno de 75.4 puntos, y desarrollo presenta un promedio alto de 68.4 puntos.
- El nivel de las dimensiones del rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón- Sayapullo – Gran Chimú, 2022, se determinó de la siguiente manera: Á. matemática presenta un promedio de 56.1 puntos, y un nivel de logro esperado, B. comunicación presenta un promedio de 52.6 puntos, y un nivel de Bueno, C. Ciencia, Tecnología y Ambiente presenta un promedio de 15.41 puntos, y un nivel de Regular y D. CC.SS. presenta un promedio de 36.8 puntos, y un nivel de Regular.
- Se Estableció una escala de medición para el liderazgo motivacional docente y el rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022, donde se probó la hipótesis alterna con 140 grados de libertad y un Chi ² de 0.0178. puntos, tomando como decisión que se acepta la hipótesis.

6.2. Recomendaciones

- La presente investigación será de utilidad del personal administrativo del colegio, docentes y especialistas en la materia, con intenciones de mejorar el rendimiento académico de los alumnos y el estilo de liderazgo motivacional de los docentes.
- Los datos pueden ser utilizados como referencias para realizar otras investigaciones de la materia a profundidad, sirviendo en la formulación de instrumentos y validación estadística.
- Mejorar las dimensiones que presentan un nivel de regular, teniendo la obligación de realizar periódicamente instrumentos para la medición de las mismas.

- Utilizar el instrumento y validación estadística en otras instituciones, con el objetivo de mejorar el rendimiento académico escolar de los alumnos.



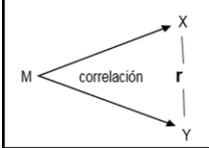
Referencias


- Acurio, F. (2013). *Liderazgo y rendimiento académico*. Recuperado el 25 de octubre del 2018 de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2435/1/51562_1.pdf.
- Alván, R. y López, J. (2012). *Relación entre el liderazgo de los docentes y la práctica de valores de los alumnos de las Instituciones Educativas de Alto Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de psicología del deporte. 9(1-2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170632>
- Antolín, R. (2013) *Motivación y rendimiento escolar*. Master en Intervención y convivencia Escolar Universidad de Almería. España.
- Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo*. Consultado el 20 de octubre del 2018 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>.
- 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 de Ventanilla*. Lima. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Cano, Y. (2015). *Liderazgo y Motivación*. Consultado el 25 de octubre del 2018 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>.
- Catagña, M. (2017). *Influencia del liderazgo en el rendimiento académico en los estudiantes del bachillerato de la Unidad Educativa “Eduardo Salazar Gómez” del distrito metropolitano de Quito, 2016- 2017*. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Casallo, G. (2017). *Rendimiento académico y tipos de personalidad de los alumnos de secundaria del I.E.P. David Ausubel de S. J. L.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Costanza, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de grado). Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hinojosa, T. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*. Universidad de Playa Ancha. Lima, Perú.

- Horn, K. (2010). *Psico perspectivas. Individuo y Sociedad*. <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/116/143>.
- MINEDU (2014). *Protocolo del Acompañante Pedagógico, del Docente Coordinador/Acompañante y del formador*. Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Lima, Perú.
- MINEDU (2009). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica regular*. Lima: Edit. Metrocolor S.A.
- Moreno, J. y Chauta, L. (2012). *Funcionalidad familiar, conductas externalizadas y rendimiento académico en un grupo de adolescentes de la Ciudad de Bogotá*. (Tesis de maestría). Universidad San Buenaventura. Bogotá, Colombia.
- Murillo, E. (2013). *Factores que inciden en el rendimiento académico en el área de matemática de los estudiantes de noveno grado en los centros de educación básica de la ciudad de Tela, Atlántida*. (Tesis de Grado). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. San Pedro Sula, Honduras.
- Noriega, A. (2015). *Estilos de liderazgo*. <https://2-learn.net/director/estilos-de-liderazgo-laissez-faire-democratico-y-autocratico>.
- Ponce, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2008/ponce_r/doc/ponce_r.pdf.
- Torres, N, Torres, H. y Torres, R. (2009). *Influencia del programa de desarrollo de habilidades sociales y práctica de valores, en las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. César Vallejo del distrito de Urpay – Pataz – La Libertad*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- UNESCO (2014). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREAL). EPT/PRELAC*. Santiago de Chile, Chile.
- Vargas, N. (2018). *Responsabilidad familiar y rendimiento académico en la institución educativa N° 80339 de Cormot del distrito de Marmot – Gran Chimú*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Vidal, R. (2008). *El liderazgo y su relación con el rendimiento académico*. http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2008/ponce_r/doc/ponce_r.pdf

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivo General	Hipótesis	Variable Independiente	Dimensiones	Instrumentos de recolección de datos	Metodología	Población y Muestra
¿Existe relación entre el liderazgo motivacional docente y el rendimiento Académico de los estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón Sayapullo-Gran Chimú, 2022?	Determinar la relación de Liderazgo Motivacional Docente con el rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022	Existe relación entre el liderazgo motivacional docente y el rendimiento Académico de los estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022.	Liderazgo Motivacional Docente de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo-Gran Chimú, 2022.	Visión y valores. Dirección y estrategia. Soporte. Motivación Desarrollo.	Escala de likert	Descriptiva correlacional 	Población: Dada por 57 estudiantes de nivel secundario de la Institución Educativa N° 82384 del caserío de Sogón, distrito de Sayapullo - Gran Chimú. Muestra: Se dio un muestreo por conveniencia, el cual, se usó la totalidad de estudiantes (57)
	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable Dependiente	Dimensiones			
	– Determinar el nivel de Liderazgo Motivacional la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022. – Determinar el nivel de Rendimiento académico de los	– Existe un nivel significativo de Liderazgo Motivacional Docente de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022. – Existe un nivel significativo en el nivel de	Rendimiento académico en de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo-Gran Chimú, 2022.	Área de Comunicación. Área de Matemática Área de Ciencias Sociales.	Calificación CNEB		

	<p>estudiantes de secundaria la I.E. N°82384 Sogón, 2022.</p> <p>– Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo motivacional docente y el rendimiento académico en las 4 áreas curriculares básicas en estudiantes la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo - Gran Chimú, 2022</p>	<p>Rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384 Sogón. Sayapullo – Gran Chimú, 2022.</p> <p>– Existe un nivel significativo en las Dimensiones de Liderazgo Motivacional Docente de la I.E. N° 82384 Sogón, Sayapullo- Gran Chimú, 2022.</p> <p>– Existe un nivel significativo en el Rendimiento académico en las 4 áreas curriculares básicas de los estudiantes de secundaria de la I.E. N°82384 Sogón, Sayapullo- Gran Chjimú, 2022.</p>		<p>Área de ciencia y tecnología.</p>			
--	--	--	--	--------------------------------------	--	--	--

Anexo 02. Instrumento(s) de recolección de datos**Instrumento cuestionario - Liderazgo Motivacional Docente.**

N°	Para cada pregunta, marque con una X la casilla correspondiente a su valoración en cada uno de los aspectos a evaluar.					
	Liderazgo motivacional docente	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No sabe, no opina	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Visión y valores					
01	El docente hace imaginar a cómo nos veremos en el futuro, si trabajamos en nuestras metas.					
02	Considero a mi docente como un modelo a seguir por sus valores e integridad.					
03	El docente demuestra aplomo y dominio de su área que dicta.					
04	El docente realiza las clases asociadas a resolver situaciones simuladas y de la vida real.					
	Dirección y Estrategia					
05	El docente al inicio de sus clases establece el propósito de la clase.					
06	El docente realiza trabajo colaborativo y en equipo.					
07	El docente consensua las normas de convivencia para la clase y promueve la metacognición.					

08	El docente constantemente monitorea y retroalimenta nuestro aprendizaje.					
	Motivación.					
09	El docente influye en mi estado de ánimo para avanzar en mi aprendizaje.					
10	El docente me impulsa para comprometerme con mi aprendizaje.					
11	El docente se aproxima y me trata cordialmente, considerando mis necesidades.					
12	El docente transforma los errores en oportunidades de aprendizaje.					
	SopORTE					
13	El docente tiene capacidad de escucha y atiende nuestros problemas de manera empática					
14	El docente sabe resolver conflictos y escuchar a ambas partes, sin estigmatizar.					
15	Considero a mi docente una persona comunicativa.					
16	El docente usa frases motivadoras para animar a retomar una actividad académica.					


	Desarrollo					
17	El docente fomenta el trabajo en equipo y la participación de todos.					
18	El docente presenta los criterios de evaluación y está atento a ellos para ayudarnos a alcanzarlos.					
19	El docente enlaza los conocimientos nuevos con los desarrollados previamente.					
20	Considero que las estrategias usadas por mi docente son adecuadas para lograr los propósitos de aprendizaje.					

Bajo: 4 – 9 puntos. Regular: 10 – 14 puntos. Alto: 15 – 20 puntos.

Escala de Calificación según CNEB MINEDU

La escala de calificación común a todas las modalidades y niveles de la Educación Básica es la siguiente:

Curriculo
Nacional
de la Educación Básica

AD	<p>Logro destacado</p> <p>Cuando el estudiante evidencia un nivel superior a lo esperado respecto a la competencia. Esto quiere decir que demuestra aprendizajes que van más allá del nivel esperado.</p>
A	<p>Logro esperado</p> <p>Cuando el estudiante evidencia el nivel esperado respecto a la competencia, demostrando manejo satisfactorio en todas las tareas propuestas y en el tiempo programado.</p>
B	<p>En proceso</p> <p>Cuando el estudiante está próximo o cerca al nivel esperado respecto a la competencia, para lo cual requiere acompañamiento durante un tiempo razonable para lograrlo.</p>
	<p>En inicio</p> <p>Cuando el estudiante muestra un progreso mínimo en una competencia de acuerdo al nivel esperado. Evidencia con frecuencia dificultades en el desarrollo de las tareas, por lo que necesita mayor tiempo de acompañamiento e intervención del docente.</p>





UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador (as):

Lic. Pretel Hoyos, Anita

2. DNI: 27152963

Código: 1708007-15

3. Asesor(a) investigador(a): Dra. Meregildo Gómez, Magna Ruth

Código: 5151

4. Tipo de Investigación: Experimental: Cuasiexperimental

5. Título del informe de Investigación: Relación entre liderazgo motivacional docente y rendimiento académico en estudiantes de la I.E. N° 82384, Sogón, Sayapullo - Gran Chimú, 2022.

6. Fecha de evaluación: 25/10/2024

7. Software antiplagio: Turnitin

8. Porcentaje de Informe de Originalidad: 20%

Porcentaje de originalidad	Resultado de Evaluación
Hasta el 20%	APROBADO
Mayor a 20%	-----

Dr. Anthony Joel González Pacheco
 Presidente de Unidad de Ética en Investigación
 Facultad de Educación y CC.CC.

(1): **APROBADO** con letras mayúsculas

(2) Consignar de ser el caso: **Levantamiento de observaciones o Desaprobado**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
UNT

RECTORADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

DECLARACIÓN JURADA

Los AUTORES suscritos en el presente documento **DECLARAMOS BAJO JURAMENTO** que somos los responsables legales de la calidad y originalidad del contenido del Proyecto de Investigación Científica, así como, del Informe de la Investigación Científica realizado.

TITULO: Relación entre liderazgo motivacional docente y rendimiento académico en estudiantes de la I-EN°8238 Y, Sogón, Sayapullo - Gran Chimu, 2022

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

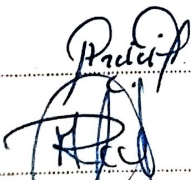

INFORME FINAL DE INVESTIGACION CIENTÍFICA

PROY DE TRABAJO DE INVESTIGACION (PREGRADO)	()	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (PREGRADO)	()
PROYECTO DE TESIS PREGRADO	()	TESIS PREGRADO	(X)
PROYECTO DE TESIS MAESTRIA	()	TESIS MAESTRÍA	()
PROYECTO DE TESIS DOCTORADO	()	TESIS DOCTORADO	()

Equipo Investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	DEP. ACADÉMICO	CATEGORIA DOCENTE ASESOR	CÓDIGO Docente asesor Numero Matricula del estudiante	Autor Coautor asesor
01	Preteu Hoyos Anita	Educación y CC.CC.	cc. Educación		1708 007	Autora
02	Meregildo Gomez Magna Rita	Educación y cc.cc.	cc. Educación	Principal	5151	Asejora

Trujillo, 22 de enero de 2025

FIRMA 
 FIRMA 
 FIRMA
 FIRMA

DNI 27152963
 DNI 19032278
 DNI
 DNI

Este formato debe ser llenado, firmado, adjuntado al final del documento del PIC, del Informe de Tesis, Trabajo de Investigación respectivamente





UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
UNT

RECTORADO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN REPOSITORIO DIGITAL RENATI-SUNEDU

Trujillo, 22 de enero de 2025

Los autores suscritos del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Titulado: Relación entre liderazgo motivacional docente y rendimiento académico en estudiantes de la I-E N° 8238Y, Sogon, Sayapullo - Gran Chimú, 2022

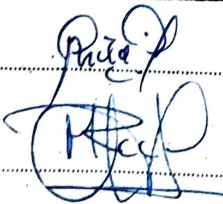
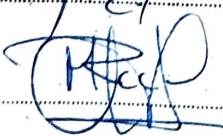
AUTORIZAMOS SU PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL, REPOSITORIO RENATI-SUNEDU, ALICIA-CONCYTEC, CON EL SIGUIENTE TIPO DE ACCESO:

- A. Acceso Abierto:
- B. Acceso Restringido (datos del autor y resumen del trabajo)
- C. No autorizo su Publicación

Si eligió la opción restringido o NO autoriza su publicación sírvase justificar _____

ESTUDIANTES DE PREGRADO: TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS
 ESTUDIANTES DE POSTGRADO: TESIS MAESTRÍA TESIS DOCTORADO
 DOCENTES: INFORME DE INVESTIGACIÓN OTROS
 El equipo investigador Integrado por:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FACULTAD	CONDICIÓN (NOMBRADO, CONTRATADO, EMÉRITO, estudiante, OTROS)	CÓDIGO Docente Numero Matricula del estudiante	Autor Coautor asesor
01	Pretel Hoyos Anita	Educación y CC. CC	Estudiante	1708007	Autora
02	Meregildo Gomez Magaña Ruth	Educación y CC. CC	Docente nombrado	5151	Asesora

FIRMA 
 FIRMA 
 FIRMA _____
 FIRMA _____

DNI 27152463
 DNI 19032278
 DNI _____
 DNI _____



¹ Este formato debe ser llenado, firmado y adjuntado en el Informe de Tesis y/o Trabajo de Investigación respectivamente
² Este formato en el caso de Informe de Investigación científica docente debe ser llenado, firmado, scaneado y adjuntado en el sistema de www.picfedu.unitru.edu.pe