



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

COMPROMISO LABORAL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES
DEL SEGUNDO Y TERCER AÑO EN UNA FACULTAD DE INGENIERÍA EN LIMA,
EN EL PERÍODO 2023

Línea de investigación:
Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración

Autora

Andrés Casas, Nelly

Asesor

Pajuelo Camones, Carlos Heraclides

ORCID: 0000-0003-1901-0770

Jurado

Ochoa Paredes, Filiberto Fernando

Méndez Gutiérrez, Nelly Lucy

Polo Cerna, Dora Alejandrina

Lima - Perú

2025



COMPROMISO LABORAL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DEL SEGUNDO Y TERCER AÑO EN UNA FACULTAD DE INGENIERÍA EN LIMA, EN EL PERÍODO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
9	www.pensamiento-critico.com Fuente de Internet	1 %
10	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uladecch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.eaapublishing.org Fuente de Internet	<1 %



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**COMPROMISO LABORAL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES
DEL SEGUNDO Y TERCER AÑO EN UNA FACULTAD DE INGENIERÍA EN
LIMA, EN EL PERÍODO 2023**

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Grado académico de Maestra en Administración

Autor

Andrés Casas, Nelly

Asesor

Pajuelo Camones, Carlos Heraclides

ORCID: 0000-0003-1901-0770

Jurado

Ochoa Paredes Filiberto Fernando

Méndez Gutiérrez Nelly Lucy

Polo Cerna Dora Alejandrina

Lima – Perú

2025

INDICE

RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Descripción del problema	2
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema general.....	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Antecedentes	5
1.4.1. Antecedentes internacionales	5
1.4.2. Antecedentes nacionales	7
1.5. Justificación de la investigación.....	10
1.6. Limitaciones de la investigación	10
1.7. Objetivos	11
1.7.1. Objetivo general	11
1.7.2. Objetivos específicos.....	11
1.8. Hipótesis.....	12
1.8.1. Hipótesis general	12
1.8.2. Hipótesis específicas	12
II. MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Marco conceptual	13
III. MÉTODO.....	32
3.1. Tipo de investigación	32
3.2. Población y Muestra.....	32

3.3.	Operacionalización de variables.....	34
3.4.	Instrumentos	34
3.5.	Procedimientos	35
3.6.	Análisis de datos	36
3.7.	Consideraciones éticas	37
IV.	RESULTADOS	38
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	47
VI.	CONCLUSIONES	51
VII.	RECOMENDACIONES	52
VIII.	REFERENCIAS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i>	34
Tabla 2. <i>Pruebas de normalidad</i>	38
Tabla 3. <i>Correlaciones de compromiso laboral docente y motivación en aprendizaje en estudiantes</i>	39
Tabla 4. <i>Correlaciones de motivación en aprendizaje en estudiantes y planificación del curso</i>	41
Tabla 5. <i>Correlación de motivación en aprendizaje en estudiantes y clima para el aprendizaje</i>	43
Tabla 6. <i>Correlación de motivación en aprendizaje en estudiantes y estrategias de aprendizaje</i>	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Diagrama de dispersión de Motivación en el aprendizaje en estudiantes por Compromiso laboral docente.....</i>	40
Figura 2. <i>Diagrama de dispersión de Motivación en el aprendizaje en estudiantes por Planificación del curso</i>	41
Figura 3. <i>Diagrama de dispersión de Motivación en el aprendizaje en estudiantes por Clima para el aprendizaje</i>	43
Figura 4. <i>Diagrama de dispersión de Motivación en el aprendizaje en estudiantes y Estrategia de aprendizaje</i>	46

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el compromiso laboral docente y la motivación en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023. **Método:** Es una investigación cuantitativa, descriptivo – correlacional, transversal, la muestra representada por 174 estudiantes del segundo y tercer año en una universidad pública de una facultad de ingeniería. **Resultados.** Existe una relación lineal positiva, alta y significativa entre el compromiso laboral del docente y la motivación en el aprendizaje en estudiantes ($R=,500$; $p < ,001$). **Conclusiones.** A medida que el docente mantiene una postura positiva, compromiso y responsabilidad hacia su labor de enseñanza teniendo un vínculo emocional con su entorno, el estudiante presenta una mayor predisposición que implica una intención de involucrarse activamente en las actividades propuestas en clase.

Palabras clave: compromiso laboral, docente, motivación, estudiante

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between teaching work commitment and motivation second and year students of a Faculty of Engineering, in Lima, in the period 2022. **Method:** It is a quantitative, descriptive - correlational, transversal research, the sample represented by 174 students from the first two cycles, public university with a faculty of civil engineering. **Results.** There is a positive, high and significant linear relationship between the teacher's work commitment and learning motivation in students ($R=.500$; $p<.001$). **Conclusions.** As the teacher maintains a positive posture, commitment and responsibility towards his teaching work, having an emotional bond with his environment, the student presents a greater predisposition that implies an intention to actively get involved in the activities proposed in class.

Keywords: work commitment, teacher, motivation, student.

I. INTRODUCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La educación superior enfrenta una serie de desafíos que requieren atención y una comprensión profunda para abordarlos de manera efectiva. Dos de los desafíos más destacados son la retención estudiantil y la calidad de la enseñanza. La retención estudiantil es fundamental para garantizar que los alumnos completen sus programas educativos dentro de su formación profesional. Por otro lado, la calidad de la enseñanza es esencial para proporcionar a los estudiantes las habilidades y el conocimiento necesarios para sobresalir en sus áreas de formación y contribuir de manera significativa a la sociedad.

Sin embargo, dentro de este panorama desafiante, surge una preocupación crucial relacionada con la variabilidad en los niveles de motivación de los estudiantes y el compromiso laboral de los docentes. Nos cuestionamos si la motivación de los estudiantes desempeña un papel fundamental en su éxito académico y en su capacidad para enfrentar los desafíos y perseverar en su aprendizaje a medida que se manifiesta el compromiso laboral docente.

Por otro lado, también nos cuestionamos si el compromiso laboral de los docentes también es un factor determinante en la motivación de los estudiantes.

La disparidad en los niveles de motivación de los estudiantes y el compromiso laboral de los docentes plantea interrogantes importantes sobre cómo estos dos factores están relacionados y cómo se produce el impacto.

En rol del docente universitario ha evolucionado hacia una mayor participación en la formación integral de sus alumnos, tanto dentro como fuera del aula (Aburto, 2020). Investigaciones previas señalan que la enseñanza se relaciona con el compromiso del docente no solo con el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también con la comunidad educativa y la sociedad en su conjunto (Huberman, 1993; Crosswell y Elliott, 2004; Hunt et al., 2009;

Valenta, 2010). Docentes altamente comprometidos tienen un impacto positivo en el éxito académico y social de los estudiantes, así como en su actitud hacia la escuela (Harris, 1998; Stronge, 2002; Thijs y Verkuyerm, 2009).

La motivación de los estudiantes es un factor crítico para el aprendizaje efectivo. Los docentes desempeñan un papel fundamental en la motivación de los estudiantes, ya que su dedicación a estimular el aprendizaje y el desarrollo de habilidades puede influir en el interés y el rendimiento académico de los estudiantes (Sellan, 2017). La motivación es un proceso dinámico, en el que factores internos y externos interactúan para generar acciones y comportamientos que pueden ser positivos o negativos (Mateo, 2001).

Naranjo (2009) señala que la motivación es un componente esencial del aprendizaje, ya que el comportamiento motivado facilita el logro de metas educativas. Los docentes tienen la responsabilidad de diseñar lecciones que atraigan el interés y las necesidades de sus alumnos. La falta de compromiso y motivación en los docentes puede llevar a actitudes desmotivadas en los estudiantes, lo que, combinado con otros factores sociales, puede resultar en el fracaso y la repetición académica.

1.2. Descripción del problema

La población estudiantil que asisten a la facultad varía en el nivel socioeconómico desde los más desfavorecidos hasta aquellos con medios económicos moderados. En la facultad de ingeniería donde se realiza el estudio, se observa apatía emocional-afectiva por parte de los estudiantes. Se identifica además poca comunicación entre docentes y entre docentes-alumnos. Los docentes observados se limitan a cumplir con rol de enseñanza, falta identificación con la institución, ausencia en las actividades educativas.

En 2014, el Gobierno peruano comenzó un proceso de reformas con la aprobación de la Ley N.^º 30220, conocida como Ley Universitaria, seguida por la Ley N.^º 30512, que regula

los Institutos y Escuelas de Educación Superior. Estas leyes tienen como objetivo principal fortalecer el papel del Estado en la supervisión y mejora de la calidad en las instituciones de educación superior, ya sean universidades, institutos tecnológicos o pedagógicos. Por ejemplo, el Artículo 102 de la Ley Universitaria establece que los estudiantes que desaprueben una misma materia en tres ocasiones consecutivas pueden ser temporalmente separados de la facultad por un período de un año, como medida condicionada por su rendimiento académico. Una vez transcurrido este periodo, el estudiante únicamente podrá inscribirse en la asignatura que no aprobó previamente, permitiéndole reintegrarse de manera normal a sus estudios en el siguiente ciclo académico. Sin embargo, si no logra aprobarla en su cuarto intento, se procederá a su retiro permanente de la institución.

En la Facultad de Ingeniería, según la tabla adjunta, observamos el número de alumnos que fueron separados temporalmente.

En el año 2017, 60 estudiantes separados, en el 2018, 45 y en el 2019, 63 respectivamente.

En el año académico 2019, fueron retirados definitivamente 18 estudiantes.

El estudio pretende encontrar la relación entre la motivación de los estudiantes en una facultad de ingeniería y el nivel de compromiso laboral de los profesores. La motivación de los estudiantes en la educación superior, especialmente en áreas como la ingeniería, es esencial para su desempeño académico y su progreso profesional. Además, la investigación previa indica que el compromiso laboral de los profesores desempeña un papel crucial en la calidad de la enseñanza y el respaldo académico proporcionado a los estudiantes.

Sin embargo, la interacción específica entre la motivación estudiantil y el compromiso docente en el contexto de una facultad de ingeniería aún no ha sido ampliamente explorada. Este estudio busca abordar esta brecha del conocimiento al examinar cómo la motivación de

los estudiantes se relacionan con el compromiso laboral de los docentes en este entorno particular.

Indagar sobre esta relación proporcionará una comprensión más profunda de los factores que influyen en la motivación estudiantil y el compromiso docente en el contexto de la educación en ingeniería. Además, permitirá identificar posibles áreas de intervención para mejorar la experiencia educativa tanto para los estudiantes como para los docentes, lo que puede tener un impacto positivo en la retención estudiantil, el rendimiento académico y la satisfacción laboral

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral docente y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023?

1.3.2. Problemas específicos

P₁ ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la asignatura y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023?

P₂ ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima para el aprendizaje y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023?

P₃ ¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategias de aprendizaje y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023?

1.4. Antecedentes

1.4.1. *Antecedentes internacionales*

Froment et al. (2021) investigan cómo la credibilidad del profesorado y la motivación de los estudiantes influyen en la percepción de los estudiantes sobre el comportamiento de los docentes y su relación con la motivación estudiantil, así como el papel que desempeña la conducta del docente como mediador entre su compromiso y la satisfacción académica. El estudio contó con una muestra de 674 estudiantes de la Universidad de Sevilla, con edades entre 18 y 42 años (78.2 % mujeres y 21.8 % hombres). Se utilizaron encuestas y cuestionarios como método de recolección de datos, incluyendo la Escala de Credibilidad, el Cuestionario de Estrategias de Aprendizaje y Motivación, y el Cuestionario de Evaluación de la Docencia Universitaria. Los hallazgos resaltan tanto el efecto directo de la motivación y la credibilidad del profesorado en la evaluación de la docencia, así como el papel mediador de la motivación en esta relación. Los autores concluyen que la credibilidad del profesorado y la motivación de los estudiantes universitarios son predictores de la evaluación de los docentes universitarios.

Avalos (2019) examina la conexión entre la motivación académica de estudiantes de carreras de salud y los rasgos personales de los docentes, así como las prácticas pedagógicas que perciben de ellos. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance analítico-correlacional. La población objetivo consistió en estudiantes de carreras de salud de dos universidades afiliadas al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y una universidad privada. Se empleó un muestreo no probabilístico por accesibilidad, obteniendo una muestra de 595 estudiantes, de los cuales 440 (73.95%) eran mujeres, con una edad promedio de 19.96 años. Para recopilar los datos, se utilizó una combinación de encuestas y cuestionarios, incluyendo el ítem de motivación del cuestionario Motivated Strategies Learning Questionnaire, el Cuestionario de Prácticas Pedagógicas según los estudiantes, el Cuestionario de Atributos Personales del Docente y un

cuestionario sociodemográfico. Los resultados revelaron una correlación directa y estadísticamente significativa entre todas las variables estudiadas. La autora concluyó sobre la relevancia de los atributos personales del docente en la motivación y el aprendizaje del estudiante, destacando su papel fundamental en este proceso.

Alonso (2019) se propuso comprender la percepción de los estudiantes universitarios sobre las características que definen a un buen profesor en la Universidad de Huelva (España), centrándose en las carreras de Magisterio y Psicopedagogía. La investigación consistió en la administración de un cuestionario a 216 estudiantes. Los resultados indicaron que los estudiantes valoran la cordialidad, responsabilidad, empatía y habilidad para escuchar de los profesores, así como su dominio del contenido. También aprecian a los docentes que fomentan la participación, brindan explicaciones claras con ejemplos relevantes y resuelven dudas en clase. Además, valoran la evaluación continua y flexible. La conclusión principal es que los estudiantes otorgan mayor importancia a las características personales, profesionales y metodológicas de los profesores que a otros aspectos como las explicaciones, los métodos de enseñanza, los materiales y la evaluación.

Morales et al. (2017) examinaron la relación entre motivación y estrategias de aprendizaje en diferentes etapas académicas dentro de la medicina en México. Utilizando un enfoque cuantitativo observacional, se evaluaron 153 estudiantes, incluyendo estudiantes de medicina, internos de pregrado y residentes de posgrado. Los resultados revelaron una disminución en la motivación a lo largo de las etapas académicas, aunque la ansiedad mostró diferencias significativas, siendo más alta en los internos de pregrado. Respecto a las estrategias de aprendizaje, los estudiantes mostraron la puntuación más alta, pero las diferencias significativas se observaron en subescalas como organización y autorregulación, con los residentes obteniendo puntajes más altos. Se concluyó que la motivación varía con el tiempo y el nivel académico, pero estos cambios no fueron estadísticamente significativos.

Darling et al. (2015) se propusieron desarrollar estrategias motivacionales para estudiantes de contabilidad en la Universidad de Carabobo, utilizando un enfoque cuantitativo y una muestra de 100 estudiantes. Los resultados respaldaron la necesidad de estrategias motivacionales, ya que se consideraron válidas para mejorar el proceso de aprendizaje. Los autores destacaron la importancia del componente motivacional en el proceso de aprendizaje y abogaron por el diseño de herramientas que faciliten la comunicación entre profesores y estudiantes.

Ríos et al. (2010) examinaron los elementos que influyen en el entorno del aula universitaria, empleando un enfoque cuantitativo y encuestando a 169 estudiantes de tres disciplinas en la Universidad de Santiago de Chile. Los resultados reflejaron una percepción mayoritariamente positiva del ambiente en el aula, con niveles altos de acuerdo en aspectos como el dominio del contenido, la interacción profesor-estudiante y la metodología de enseñanza. No obstante, se identificaron áreas para mejorar, como la infraestructura y el equipamiento, lo que sugiere la necesidad de intervenciones destinadas a mejorar la calidad del ambiente de aprendizaje.

Asún et al. (2013) se propusieron describir la percepción de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile sobre las cualidades de un "buen docente". Utilizando grupos focales cualitativos con estudiantes de dicha facultad, los autores encontraron que las expectativas de los estudiantes hacia sus profesores son diversas y van más allá del simple dominio del contenido. Los estudiantes valoran la capacidad de sus profesores para comunicarse de manera clara y profesional, fomentar la autonomía del pensamiento, motivar, evaluar de manera justa, facilitar la participación y generar confianza.

1.4.2. Antecedentes nacionales

Pocco (2018) investigó la relación entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico en la institución educativa 40025 Santa Dorotea - Arequipa. Utilizando un enfoque

cuantitativo y encuestando a 16 docentes, los resultados indicaron una correlación directa y moderada entre ambas variables, lo que sugiere que el compromiso docente se refleja en el desempeño pedagógico y, en última instancia, en los resultados académicos de los alumnos.

Acuña (2019) analizó la relación entre el nivel de desempeño docente y el nivel de motivación académica en estudiantes del II ciclo de Ingeniería en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Con un enfoque cuantitativo y una muestra de 160 estudiantes, los resultados mostraron una relación positiva y directa entre ambas variables, aunque de magnitud baja. El autor sugirió que mejorar esta relación podría implicar capacitación docente en estrategias de motivación estudiantil para mejorar el desempeño académico.

Schiaffino (2019) se propuso investigar la relación entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes de Tecnología Médica en una Universidad Privada en Tacna. El estudio adoptó un enfoque descriptivo prospectivo de corte transversal correlacional, utilizando métodos mixtos. La muestra consistió en 92 estudiantes, y se emplearon cuestionarios para recopilar datos. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.535, indicando que la percepción del desempeño docente está relacionada con la motivación de los estudiantes de Tecnología Médica en esta universidad.

Huamani y Dávila (2019) buscaron determinar la relación entre estrategias de enseñanza y aprendizaje significativo en el área de Ciencias Sociales para estudiantes del sexto ciclo en la Institución Educativa Daniel Estrada Pérez - Santo Tomás. Utilizando un enfoque descriptivo correlacional y métodos no experimentales, encuestaron a una población de 140 estudiantes. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.676, entre las estrategias de enseñanza y el aprendizaje significativo en Ciencias Sociales. Los autores concluyeron que mejorar esta relación requeriría

estrategias de enseñanza más efectivas que promuevan la aplicación de conocimientos en la vida cotidiana y el desarrollo de habilidades.

Jiménez (2019) examinó la relación entre el clima escolar y el rendimiento académico en estudiantes de quinto grado en la I.E. Alexander Von Humboldt. Utilizando un enfoque cuantitativo y una muestra de 70 estudiantes de una población total de 134, se aplicó una encuesta sobre el clima escolar y se evaluaron los resultados académicos. El análisis mostró una correlación positiva y altamente significativa entre ambas variables, lo que llevó al autor a concluir que existe una relación directa entre el clima escolar y el rendimiento académico de los estudiantes de quinto grado en esta institución educativa.

Seminario y Iriarte (2020) investigaron la relación entre la motivación por la enseñanza y el compromiso laboral en docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud en una universidad privada de Lima. Utilizando un enfoque cuantitativo y métodos descriptivos correlacionales, encuestaron a 99 docentes. Los resultados mostraron una correlación directa y significativa entre la motivación por la enseñanza y el compromiso laboral. Los autores concluyeron que la motivación intrínseca y extrínseca de los docentes está relacionada con su competencia y dedicación en el trabajo.

Tacca (2022) investigó la relación entre el estilo motivacional del docente y la satisfacción académica de estudiantes de ingeniería en dos universidades privadas de Lima, Perú, en el contexto de la educación virtual. Utilizando un enfoque cuantitativo y métodos no experimentales, encuestaron a 776 estudiantes. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre el estilo motivador del docente, que promueve la autonomía de los estudiantes, y la satisfacción académica. Sin embargo, el estilo controlador se relacionó negativamente con la satisfacción académica. Los hallazgos sugieren que la percepción del estilo motivacional del profesor y la satisfacción académica varían entre estudiantes de diferentes sedes universitarias y disciplinas.

Estos antecedentes son relevantes para la presente investigación porque analizan el compromiso del docente y la motivación de los estudiantes en diferentes entornos, lo que nos permitirá profundizar estas variables.

1.5. Justificación de la investigación

La formación de profesionales en ingeniería es un desafío que no solo se basa en la transferencia de conocimientos técnicos, sino también en la motivación y el compromiso de los estudiantes. El papel del docente y su compromiso con la enseñanza son elementos cruciales en este proceso. La relación entre el compromiso laboral del docente y la motivación de los estudiantes es un área con potencial de investigación, en particular en el contexto de una Facultad de Ingeniería en Lima, Perú.

Este estudio propone indagar el impacto del compromiso docente en la motivación de los estudiantes durante los dos primeros años de su formación en ingeniería. Al enfocarse en aspectos específicos, como la planificación de la asignatura, el clima de aprendizaje y la implementación de estrategias de aprendizaje motivacionales, se espera obtener una visión detallada de cómo estos factores contribuyen a la motivación del estudiante.

Dada la naturaleza competitiva y rigurosa del campo de la ingeniería, es imperativo comprender mejor estos vínculos. Los resultados de este estudio no solo arrojarán luz sobre áreas potenciales de mejora en la enseñanza y el aprendizaje, sino que también proporcionarán información valiosa para adaptar prácticas pedagógicas y promover un ambiente educativo más enriquecedor para los estudiantes de ingeniería en Lima.

1.6. Limitaciones de la investigación

La investigación se centra en examinar la relación entre el compromiso laboral de los docentes y la motivación de los estudiantes en una facultad de ingeniería. Sin embargo, es importante reconocer que esta investigación tiene ciertas limitaciones que deben ser

consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, los hallazgos obtenidos pueden no ser generalizables a otras instituciones educativas o disciplinas académicas, dado que el estudio se enfoca en una facultad de ingeniería específica. Además, a pesar de nuestros esfuerzos por controlar variables relevantes, existe la posibilidad de que factores no contemplados puedan influir en la relación entre la motivación estudiantil y el compromiso docente, por ejemplo, el apoyo con recursos y tecnología por parte del estado, los niveles socioeconómicos de los estudiantes entre otras. Estas limitaciones subrayan la necesidad de continuar investigando para comprender mejor la compleja interacción entre la motivación estudiantil y el compromiso laboral docente en el contexto de la educación superior en ingeniería.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso laboral docente y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023

1.7.2. Objetivos específicos

o1: Determinar la relación entre la dimensión planificación de la asignatura y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.

o2: Determinar la relación entre la dimensión clima para el aprendizaje y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.

o3: Determinar la relación entre la dimensión Estrategias de aprendizaje motivacionales y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.

1.8. Hipótesis

1.8.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre el compromiso laboral docente y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.

1.8.2. *Hipótesis específicas*

H_1 : Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la asignatura y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.

H_2 : Existe relación significativa entre la dimensión clima para el aprendizaje y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.

H_3 : Existe relación significativa entre la dimensión estrategias de aprendizaje motivacionales y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

Compromiso Laboral

El término compromiso laboral hace alusión al grado de implicación, responsabilidad, fidelidad y gratificación que un trabajador exhibe en relación con sus labores, la empresa en la que trabaja y sus metas propuestas. Representa la actitud proactiva y optimista del empleado al realizar sus deberes y contribuir al triunfo de la empresa, demostrando un fuerte compromiso y pasión al realizar sus labores.

Stoner (1994), indica que el compromiso laboral se refiere a cómo los miembros de una institución laboran con eficacia para alcanzar objetivos compartidos, siguiendo las directrices básicas establecidas previamente. Chiavenato (2004), lo concibe como el comportamiento que exhibe una persona en su esfuerzo por alcanzar los objetivos predefinidos. De esta manera, se evalúa la capacidad personal para obtener los resultados deseados.

El Compromiso Laboral está relacionado con el esfuerzo voluntario que demuestran aquellos que trabajan para una organización específica, y es en este contexto que se define como *compromiso*. Cuando el colaborador muestra compromiso en su trabajo se siente identificado con sus tareas y se aproxima a ellas con entusiasmo (Salanova y Schaufeli, 2009).

Conforme a las investigaciones de Ivancevich et al (2011) y Bittel (2000), se pueden identificar las siguientes características relacionadas con el compromiso laboral: El trabajador ejecuta sus labores basándose en sus habilidades, competencias y saberes. En muchas ocasiones, el compromiso laboral está influenciado por el equipo de trabajo, dado que, generalmente, las decisiones se adoptan de manera conjunta. Diversos factores, tales como la motivación, relaciones dentro de la organización, habilidades, entre otros, pueden incidir positiva o negativamente en la actuación de un empleado.

Compromiso Laboral Docente

El compromiso laboral del docente se refiere a la actitud positiva, dedicación y responsabilidad que muestra el profesor hacia su trabajo y la institución educativa. Se distingue por la alineación con los principios y metas de la institución, un vínculo emocional con la labor educativa, el cumplimiento de responsabilidades y la capacidad de superar adversidades en su función como educador.

La Doctora Dipp (2010) indica que el compromiso laboral del docente se refiere a la dedicación y responsabilidad que el docente muestra hacia su trabajo y su institución educativa. Este compromiso implica un fuerte vínculo con la pedagogía, el progreso académico de los alumnos y el cumplimiento de las responsabilidades laborales asignadas.

Duche (2019) señala que el compromiso laboral del docente es la disposición positiva y comprometida que muestra el profesor universitario hacia su trabajo y hacia la institución educativa donde trabaja. Esto implica una actitud favorable hacia la enseñanza, el cumplimiento de sus responsabilidades, y una conexión con los principios y metas de la universidad.

Corredor y Vallejo (2005) sostienen:

La responsabilidad y dedicación del docente universitario actual no se limita simplemente a la transmisión de conocimiento, sino que abarca la creación de un ambiente de aprendizaje favorable. Debe buscar constantemente herramientas, estrategias y enfoques pedagógicos que estimulen, motiven y faciliten la adquisición de conocimientos significativos por parte de los estudiantes, todo ello en el contexto de una formación completa y el desarrollo continuo de sus propias habilidades pedagógicas.

Antelo (2009) señala que el compromiso laboral del docente no es solo impartir conocimientos, el compromiso debe ser: Identificar las limitaciones de los alumnos, y las deficiencias del contexto. La mejor manera de comprometerse del docente es brindar amor, cariño, inclusión, ayuda, comprensión. Un educador dedicado es aquel que conoce el contexto

que rodea al estudiante, la familia, la comunidad, la multiculturalidad, la diversidad social y el mundo globalizado.

Fuentealba y Imbarack (2014) refieren “...el compromiso de la labor de los docentes por lo general se expresa en tres componentes: compromiso con la institución educativa, con la enseñanza y con el aprendizaje de los estudiantes” (p. 262).

El compromiso laboral del profesor es una característica esencial que engloba la actitud, dedicación y responsabilidad hacia su labor y la institución educativa. Basándonos en lo expresado por los distintos autores, se pueden destacar cuatro elementos clave que definen el compromiso laboral del docente. Estos son: la dedicación y la responsabilidad, actitud positiva hacia el trabajo, identificación con los valores y metas de la institución, y finalmente, resiliencia y superación de adversidades.

Dedicación y responsabilidad. El compromiso laboral del docente implica una dedicación y responsabilidad hacia su trabajo y la institución educativa. Esto implica estar comprometido con la instrucción, el proceso de aprendizaje de los alumnos y el cumplimiento de sus responsabilidades laborales asignadas. (Dipp, 2010)

Actitud positiva hacia el trabajo. El compromiso laboral del docente se caracteriza por una actitud positiva y favorable hacia su función como educador. Esto implica mostrar una disposición diligente y entusiasta durante el desarrollo de sus actividades y responsabilidades. (Pérez y Merino, 2019)

Concordancia con los principios y metas de la institución. El compromiso laboral del docente implica una conexión emocional y psicológica con la institución educativa en la que trabaja. Esto está vinculado con la capacidad de identificarse plenamente con los principios y metas de la universidad o centro educativo. (Dipp, 2010)

Resiliencia y superación de adversidades. Se considera la importancia de la resiliencia como mecanismo para superar problemas o deficiencias institucionales. El compromiso laboral

del docente implica una decisión por cumplir con los objetivos y deseos personales y colectivos, incluso frente a dificultades. (Bolívar, 2013)

Es importante destacar que, a diferencia de los maestros de la Formación Básica Regular, los profesores universitarios no siempre tienen una formación pedagógica. Son, en muchos casos, profesionales de diversas disciplinas que, debido a sus habilidades, inclinaciones o intereses, acaban enseñando en el ámbito universitario. En relación con esto, González (2006) sostiene:

Partiendo de la premisa de que una de las renovadas funciones del docente universitario es su papel educativo, donde actúa como tutor y referencia en la formación de moralidad y profesionalidad de sus alumnos, y reconociendo que muchos de estos docentes, a nivel de pregrado, no han tenido una formación psicopedagógica para ejercer la enseñanza, es evidente que la capacitación psicopedagógica se vuelve un elemento crucial en su formación de posgrado.

Por esta razón, es crucial evaluar cuáles de las dimensiones propuestas por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) deben ser consideradas o ajustadas para capturar adecuadamente la naturaleza de la instrucción universitaria. Siempre con el objetivo de entender el trabajo como un hecho tangible que se pueda medir y sobre el cual basar decisiones.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005), el desempeño se refiere a la capacidad del docente de poner en práctica sus habilidades profesionales. Esto implica atender tanto a demandas sociales como a aspectos relacionales, tanto dentro del equipo docente como con las familias. Además, la UNESCO enfatiza que la función del educador no se limita únicamente al ámbito educativo, sino que gran parte de su trabajo y dedicación se centra en tareas administrativas que refuerzan la estructura organizativa de la institución educativa.

Sin embargo, creemos firmemente en el valor del aporte de instituciones con una extensa trayectoria en la valoración y optimización del rendimiento docente universitario. Dentro del marco particular de nuestra nación, el papel directivo del Ministerio de Educación del Perú es un claro ejemplo. Dentro de sus variadas metas, el MINEDU diseñó un examen para obtener datos sobre diferentes dimensiones del desempeño, considerando tanto aspectos intrínsecos al rendimiento como otros factores relacionados.

De esta manera, los profesores son reconocidos por su trabajo mediante una serie de iniciativas concretas propuestas por el MINEDU. A pesar de que inicialmente fue orientado a la educación básica regular (EBR), este recurso, con las adecuaciones pertinentes, podría aplicarse para evaluar la actuación profesional en diferentes escenarios, incluido el que nos ocupa, el nivel superior en una facultad de ingeniería.

En agosto de 2009, se estableció la "Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente" bajo el auspicio del Consejo Nacional de Educación y Foro Educativo. Esta entidad fomentó el debate público con el objetivo de generar de manera colaborativa disposiciones gubernamentales que resulten efectivas y beneficiosas para optimizar la labor de los profesores. (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012, p. 50)

El esquema de evaluación del desempeño docente se compone de cuatro áreas esenciales. De acuerdo con Pérez y Merino (2019), el término *dominio* proviene del latín *dominium* y hace alusión a las habilidades particulares que alguien tiene para impactar en otros o para lograr sus metas. Esta idea puede vincularse con la habilidad de ejercer liderazgo o supervisión en un campo específico.

El Dominio I está vinculado con la planificación del curso para facilitar la enseñanza de los alumnos. En este dominio, se advierte que es responsabilidad del docente conocer tanto la realidad local como nacional, así como comprender las características sociales, culturales y los modos de estudio de sus estudiantes. Para conseguir esto de manera efectiva, es esencial

que el docente tenga un profundo conocimiento tanto de los contenidos que enseña como de la pedagogía. Además, debe ser capaz de elegir estrategias pedagógicas que se adapten a las realidades específicas de la institución universitaria y estén alineadas con los objetivos nacionales. También es crucial que aplique la evaluación formativa durante el proceso educativo, desde la planificación de los contenidos, la implementación de las actividades del aula y el logro y cumplimiento de estos.

Resaltar que tener un profundo conocimiento del contenido es crucial para una enseñanza exitosa es vital. Dicho de otro modo, un profesor no puede impartir lo que desconoce. Pero este entendimiento trasciende el mero cúmulo de información; involucra la captación de conceptos, principios, conexiones y métodos propios de su área de estudio. También aborda el entendimiento de los elementos esenciales del currículo nacional y la habilidad de transformar esa sabiduría en experiencias educativas productivas para los alumnos. (Ministerio de Educación. República de Chile, 2008, p. 16).

El Dominio II, que aborda la "Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes", está referido a la preparación del clima durante el proceso de aprendizaje, propicio en el aula que promueva la inserción y la pluralidad en el proceso de adiestramiento. Implica que el docente facilite y fomente de forma activa las circunstancia en que se produce el aprendizaje de los estudiantes examinando los contenidos, la generación de motivación para el aprendizaje, la planificación y aplicación de una variedad de estrategias y metodologías apropiadas, así como la implementación de evaluaciones formativas y el uso adecuado de recursos didácticos.

En este contexto, es crucial utilizar una diversidad de técnicas y estrategias que destaque tanto los avances como los obstáculos en el aprendizaje. Además, es vital que estos métodos pedagógicos se actualicen y renueven continuamente para asegurar una instrucción relevante y ajustada a las demandas en constante cambio de los alumnos. (MINEDU, 2012, p. 19)

Es esencial considerar todos los elementos relacionados a la enseñanza con el objetivo de lograr varios aspectos importantes:

Entender las demandas de los alumnos, ser consciente de sus transformaciones, maneras de razonar y actitudes.

Estimular e incentivar la participación directa de los alumnos en su proceso educativo.

Promover la indagación y la interacción social como parte integral de la educación.

Para lograr esto, el docente debe llevar a cabo una planificación cuidadosa que incluya actividades atractivas y efectivas, un empleo pertinente de los recursos que se dispone y la comunicación clara de los objetivos de aprendizaje y los procedimientos. Además, es crucial mantener un seguimiento constante del procedimiento de adquisición de conocimiento y habilidades de los alumnos, proporcionar retroalimentación regular y estar dispuesto a ajustar su enfoque pedagógico para asegurar que los estudiantes adquieran de manera adecuada las competencias necesarias. (Ministerio de Educación. República de Chile, 2008, p. 9)

El Dominio III, denominado "Participación en la gestión de la escuela vinculada a la comunidad", se centra en la idea de que la gestión escolar debe ser una construcción colectiva con la involucración directa y comprometida de todos los miembros del ámbito educativo, llevada a cabo de manera democrática. Esto implica una comunicación constante y colaborativa entre estudiantes, padres, profesores y demás involucrados para desarrollar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional. Esta colaboración es esencial para mejorar el ambiente dentro de la comunidad educativa y asegurar una gestión que resulte en aprendizajes más efectivos (MINEDU, 2012).

El Dominio IV, denominado "Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente", aborda la importancia de meditar en conjunto con grupos de expertos en aprendizaje sobre las dinámicas en el aula, las necesidades estudiantiles y las formas de potenciar los resultados. En este marco, es esencial el diálogo con colegas, el trabajo conjunto y la colaboración para

discutir y ponderar la correcta administración de los datos educativos, siempre en concordancia con las pautas educativas a nivel regional y nacional. (MINEDU, 2012, p. 19)

Tras determinar los Dominios que el docente debe abordar, según las directrices de la MINEDU, y destacar que los Dominios I y II son los más pertinentes para nuestra investigación, es esencial también considerar la identificación y conexión de los docentes con su vocación. Esta relación influye directamente con la enseñanza de los alumnos. García (2010) señala que la enseñanza, como profesión, está en constante adaptación a las demandas de la sociedad contemporánea. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha expresado que ser docente es una tarea rigurosa y no todos pueden mantener eficazmente esa labor a lo largo del tiempo. Diversos estudios actuales indican que el elemento más crucial y relevante en la calidad del aprendizaje se encuentra en el empeño y esfuerzo de los docentes en su trabajo pedagógico.

Contreras et al. (2013) argumentan que la observación en el aula debe capturar fielmente la realidad educativa. Su efectividad radica en la manera en que se lleva a cabo y en la medida en que los docentes demuestran un desempeño sólido al dirigir y evaluar los procesos necesarios para enseñar. Para que esta observación sea válida, es fundamental que se realice de manera detallada para identificar con precisión tanto las dificultades como las fortalezas presentes en la práctica pedagógica.

En lo que respecta al uso de las rúbricas, es esencial aplicarlas de forma adecuada para no desviar el propósito inicial de este instrumento. Los criterios de evaluación para observar en el aula, inicialmente admitidas por la RSG N° 078-2017-MINEDU, sufrieron modificaciones en las rúbricas 1 y 5 según la RSG N° 234-2017-MINEDU. Su principal función es evaluar el desempeño docente durante el proceso de monitoreo y acompañamiento. De esta manera, se pueden identificar de forma precisa y coherente los elementos esenciales de

su actuación en clase, como se menciona en: (MINEDU, 2017, p. 4). Los comportamientos reflejados en estas rúbricas están vinculados a los elementos clave observables en las clases.

La Primera Rúbrica. Participación de los alumnos en el proceso educativo. Se cree que la intervención de cada alumno es crucial para estimular su deseo de aprender. Por ende, este criterio examina la manera en que el docente promueve el involucramiento activo de los estudiantes en la clase, garantizando que estén entusiasmados y dedicados a las tareas programadas. Esto conlleva asistir a los estudiantes en la comprensión del objetivo, relevancia y beneficio del conocimiento que están adquiriendo. (MINEDU, 2017, p. 17)

La Segunda Rubrica. Se centra en fomentar el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico. A través de este criterio, se evalúa la eficacia con la que se impulsan habilidades de alto nivel. Esto implica organizar actividades que permitan a los estudiantes generar nuevas ideas para resolver problemas, proponer enfoques creativos e innovadores mediante el razonamiento, comprender a profundidad los conceptos que estudian o investigan y, además, respaldar sus afirmaciones de manera lógica, razonada y creativa a través de argumentos críticos y coherentes (MINEDU, 2017, p. 21). Últimamente, ha sido evidente un notable aumento en la difusión de la creatividad, enfocándose en potenciar el razonamiento crítico en los alumnos. Esto ha generado una transformación relevante en el terreno del pensamiento.

De acuerdo con lo señalado por Moromizato y Regina (2007) la creatividad es una habilidad intrincada que combina aspectos cognitivos y emocionales para producir soluciones y conocimientos variados. Es fascinante observar que la creatividad es una capacidad inherente que, al ser nutrida y desarrollada adecuadamente, puede influir positivamente en múltiples facetas de nuestra existencia. Esto abarca desde el fortalecimiento de la confianza en uno mismo, la percepción de nuestras capacidades, el perfeccionamiento en la comunicación, hasta la consolidación de actitudes y valores constructivos ligados al razonamiento crítico.

Vicens (2018) sostiene que el razonamiento crítico es una habilidad primordial que engloba un grupo de habilidades y destrezas vitales para evaluar, ponderar, contrastar, distinguir, elucidar y decidir, entre otras acciones. Estas capacidades resultan cruciales para manejar la información y afrontar novedosas circunstancias con eficacia.

La Tercera Rúbrica. Se enfoca en monitorizar el progreso en el aprendizaje con el objetivo de proporcionar comentarios a los estudiantes y modificar las metodologías educativas. Esta evaluación contempla las estrategias de aprendizaje motivacionales con relación a cómo el docente apoya a sus estudiantes y las iniciativas que toma para otorgarles asistencia pertinente y en el momento adecuado a lo largo de su formación. Se valora igualmente la retroalimentación que el docente da a los estudiantes, capitalizando momentos reales de formación. Esto conlleva reconocer las demandas auténticas de aprendizaje de los estudiantes y ajustar el método pedagógico según los desaciertos que puedan presentar. Se subraya también el vínculo directo entre la retroalimentación y la excelencia educativa.

Como se indicó anteriormente en la referencia de Canabal y Margalef (2017) se resalta el papel crucial de la retroalimentación como herramienta educativa para optimizar el entorno académico. Por ello, es vital analizar profundamente las dinámicas interpersonales, así como la comunicación y el flujo de información entre docentes y alumnos.

En consonancia con esta perspectiva, Roos (2016) señala que la retroalimentación va más allá de simplemente proporcionar una calificación a los estudiantes. En cambio, implica brindar a los estudiantes una comprensión completa de su progreso, sus logros, las dificultades que enfrentan y los errores que pueden cometer en su proceso de aprendizaje. De esta manera, se fortalece al estudiante para que diseñe de forma independiente su trayectoria de aprendizaje, enfatizando la relevancia de recibir una retroalimentación profunda y valiosa en lugar de un mero puntaje o nota.

La Cuarta Rúbrica se enfoca en crear un ambiente de respeto y cercanía en el aula. Esto implica promover un clima donde el respeto mutuo sea primordial, logrado a través de la conducta respetuosa del docente hacia los estudiantes, algo considerado esencial en la actualidad. Esta evaluación se centra en la atención del docente hacia la percepción de la realidad y las necesidades individuales de los estudiantes. La cortesía, la amabilidad y la capacidad de empatizar con las necesidades emocionales y físicas contribuyen a crear un entorno que facilita las relaciones entre los estudiantes (MINEDU, 2017, p. 32). Generar ambientes respetuosos y motivadores representa un desafío continuo para los docentes, quienes deben esforzarse constantemente para mejorar el proceso de aprendizaje. Según Galanti (2016), nuestra conducta, lenguaje, gestos, comportamiento y actitudes en el aula transmiten enseñanzas mucho más poderosas que las comunicadas verbalmente o expresadas por escrito. En otras palabras, somos modelos que seguir para nuestros alumnos.

La Quinta Rúbrica, titulada *regula positivamente el comportamiento de los estudiantes*, evalúa cómo el docente guía de manera constructiva las acciones de comportamiento de los alumnos. En este proceso, el docente sirve como un modelo positivo para los estudiantes y contribuye a desarrollar actitudes positivas que les permitan autorregular su conducta y mantener relaciones armoniosas en el entorno de clase. En esencia, esta rúbrica busca garantizar que las normas de convivencia y comportamiento sean comprensibles para los estudiantes y que se respeten en el aula (MINEDU, 2017).

Según lo analizado, el MINEDU ha diseñado cuidadosamente directrices a través de los Dominios y Rúbricas para optimizar el desempeño docente, especialmente en el ámbito de la educación básica regular (EBR). Estas directrices no sólo buscan establecer compromisos claros entre los docentes y las instituciones de educación básica, sino también adaptarse a las especificidades y desafíos propios del nivel universitario. El propósito es garantizar que, en este nivel crítico de formación, se facilite un proceso de enseñanza-aprendizaje de alta calidad,

equipando a los estudiantes con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para enfrentar los retos del mundo profesional y académico. El enfoque del MINEDU enfatiza la importancia de mantener estándares de excelencia y compromiso, reconociendo el papel vital que juegan los docentes universitarios en la formación de futuros profesionales y líderes.

Finalmente, Montenegro (2003) propone definir el compromiso laboral del docente considerando aquellos elementos estrechamente relacionados con el ambiente de trabajo. Esto implica que los educadores deben centrarse en las herramientas, recursos y métodos de gestión de los aprendizajes para influir positivamente en su calidad.

Planificación del Curso. Comprende la planificación de las sesiones de enseñanza, la elaboración del currículo, y la estructuración de unidades y sesiones, teniendo en cuenta la diversidad cultural y social. También abarca las áreas curriculares, los recursos pedagógicos, y las condiciones para impartir la enseñanza y evaluar tanto procesos como resultados.

Clima para el aprendizaje. Engloba la gestión del proceso educativo utilizando un enfoque que respeta la inclusión y diversidad. El docente actúa como facilitador y determina criterios para su evaluación.

Estrategias de aprendizaje Motivacionales. Se refieren al conjunto de técnicas, herramientas y métodos que emplea el docente universitario con el propósito de estimular el interés, la curiosidad y la participación de los estudiantes en el proceso educativo. Estas estrategias buscan conectar el contenido académico con las metas personales y profesionales del estudiante, fomentando así una mayor implicación y compromiso con su propio aprendizaje. Además, se orientan hacia la creación de un ambiente educativo enriquecedor que promueva la autonomía, el pensamiento crítico, y la aplicación práctica de conocimientos.

Motivación

Motivación se refiere al conjunto de razones o incentivos que incitan y orientan el comportamiento de un individuo hacia la realización de una acción o el logro de un objetivo

específico. Estos incentivos pueden ser internos, como una necesidad o un deseo personal, o externos, como recompensas, reconocimientos o presiones sociales. La motivación funciona como un estímulo que orienta a las personas a comportarse de cierto modo y a mantener el esfuerzo hasta lograr sus objetivos. Es esencial en el proceso de aprendizaje, en las labores diarias y en cualquier tarea que demande atención y compromiso. (Fishman, 2014)

La motivación se refiere a la interacción complicada de procesos psicológicos que influyen en la regulación de la conducta, ya que determina la dirección (hacia un objetivo deseado o alejándose de algo no deseado), la disposición (acercarse o evitar) y la intensidad de esa conducta (González, 2005)

El término "motivación" proviene del latín *motus*, que significa aquello que incita o mueve a alguien a realizar una acción. Básicamente, la motivación se refiere al proceso mediante el cual alguien establece una meta, recurre a los recursos a su disposición y adopta un comportamiento determinado para lograr ese fin (Trechera, 2005, citado por Naranjo, 2009)

Según Campos (2019), la motivación es el proceso que guía y da orientación, propósito e intensidad a la conducta de un individuo, siendo la fuerza que inicia y concluye una determinada acción.

La motivación es el impulso interno o externo que lleva a una persona a realizar actividades con el objetivo de alcanzar determinadas metas o propósitos. (Sulca y Sulca, 2021)

Naranjo (2009) entiende la motivación como un proceso que describe el comienzo de una actividad (activación), su orientación (hacia una meta), la fuerza con la que se realiza, y la determinación y persistencia en la acción para alcanzar un objetivo. Esta dinámica está influenciada por cómo los individuos se ven a sí mismos y por la tarea que tienen por delante.

Motivación en el ámbito educativo

Es crucial entender la conexión entre la motivación y el acto de educarse dentro del ámbito formativo. Una preocupación recurrente de los profesores en diversos grados de

enseñanza es la aparente falta de interés de muchos estudiantes en los contenidos académicos, lo que a menudo resulta en un esfuerzo mínimo para asimilar esos conocimientos y habilidades, que son el objetivo primordial de la educación. Esta apatía, combinada con el bajo rendimiento académico, es interpretada por los educadores de diversas maneras. Algunos creen que el entorno de la familia y de la sociedad actual no incentivan la motivación estudiantil, dado que muchos jóvenes no sienten que se valora su dedicación, la mejora de habilidades o la obtención de competencias. Este enfoque del problema refuerza la noción de que los estudiantes de hoy buscan avanzar académicamente con el mínimo esfuerzo requerido.

El cuestionamiento referido a si la motivación es esencial para el proceso de aprendizaje ha generado múltiples debates. Algunas perspectivas sostienen que sin motivación no puede haber aprendizaje, mientras que otras descartan por completo la relevancia de la motivación en dicho proceso, como lo señala Ausubel (1981). Esto se debe a que existen muchos aprendizajes que suceden de forma incidental, sin ser impulsados por una motivación concreta o una intención premeditada. No obstante, cuando se aborda la motivación en relación con el aprendizaje, esta interacción es bidireccional. A menudo, la docente propicia situaciones de aprendizaje sin que previamente se hayan manifestado intereses o motivaciones por parte de los estudiantes, pero, aun así, esos aprendizajes son esenciales y no pueden ser pospuestos.

Es innegable que la motivación desempeña un papel crucial en el proceso de aprendizaje y, de hecho, se convierte en uno de los principales objetivos de los educadores: inspirar y estimular a sus estudiantes. Sin embargo, la ausencia de esta motivación puede ser una razón significativa detrás del fracaso académico, particularmente cuando se basa en la desconexión entre los participantes del proceso educativo.

En el ámbito universitario, a menudo se percibe una distancia notable entre profesores y estudiantes, y esta falta de personalización tiende a desviar el foco del individuo que aprende. La educación universitaria suele priorizar la relación entre el docente y el contenido. Esta

orientación se adapta a una sociedad marcada por la globalización y un enfoque de objetivos cuantitativos y sistemas técnicos de manejo de información, lo que a menudo excluye un enfoque más humanizado en la transmisión de conocimiento y, lamentablemente, relega al estudiante a un segundo plano.

Santos (2003) describe la motivación como *el nivel de esfuerzo que los estudiantes invierten para alcanzar objetivos académicos que consideran valiosos y relevante*. Desde la perspectiva del educador, se traduce en *incentivar al alumno a actuar a través de la estimulación y concientización*. Motivar implica predisponer al alumno a involucrarse activamente en las actividades de clase. La finalidad de la motivación radica en generar interés y canalizar los esfuerzos hacia la consecución de objetivos específicos.

La motivación puede originarse a través de dos mecanismos: intrínseco y extrínseco. Si un estudiante posee motivación intrínseca, se siente impulsado por la experiencia del proceso en sí, más que por sus resultados o consecuencias. Esto lleva a que el alumno se dedique al estudio debido a la fascinación o curiosidad que siente hacia el tema.

La principal motivación de un estudiante universitario radica en aprender dentro de un entorno que valora la amplitud y diversidad del conocimiento. Cada nuevo aprendizaje le brinda herramientas adicionales para su desarrollo en la carrera elegida y le acerca un paso más a sus objetivos académicos. Este enfoque de la universalidad en la educación superior se relaciona con la influencia de las dinámicas actuales, incluyendo las tendencias globales y la competencia en el mercado laboral. Este paradigma juega un papel crucial en el discurso educativo, que puede intensificar o moldear la motivación estudiantil, considerando que alguien verdaderamente motivado demuestra constancia tanto en su carrera como en otras actividades (Polanco, 2005)

En algunos casos, es más fácil referir los retos en la motivación para aprender a aspectos propios del estudiante, en vez de analizar factores relacionados con la actuación del docente.

Es vital destacar el rol del educador y sus métodos pedagógicos en la inspiración de los estudiantes, tomando en cuenta tanto los elementos intrínsecos como extrínsecos que alimentan la motivación. Estos aspectos son esenciales para entender las demandas individuales y tratar a los estudiantes como seres con antecedentes y vivencias que moldean su enfoque motivacional. Desde la perspectiva docente, motivar a los estudiantes no significa reducir la calidad educativa; se debe ir más allá de simplemente entretenér o captar el interés del estudiante para mantenerlo motivado (Polanco, 2005)

Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca está estrechamente relacionada con aspectos personales que engloban aspectos emocionales, cognitivos y características de personalidad, como emociones, expectativas, autoestima, autodeterminación, autoconcepto y autoeficacia. Además, puede estar influida por el sentido de pertenencia a un grupo, la sensación de competencia, el afecto y otros factores similares.

Esta forma de motivación se arraiga en elementos internos, como la capacidad de autodeterminación y compromiso. Se manifiesta cuando el estudiante percibe que tiene opciones y la habilidad de asumir la responsabilidad de su propio proceso de aprendizaje, establecer sus metas, diseñar estrategias para alcanzarlas y seguir de cerca su progreso.

Dentro del ámbito educativo, es posible recurrir a dos fuentes de motivación intrínseca para inspirar a los estudiantes: la curiosidad y el interés. Ambas influyen en el comportamiento de manera similar en términos funcionales. Así, la curiosidad se define como una principal fuerza motivadora que contribuye al entendimiento de eventos en el entorno y juega un papel en la adaptación y control de dicho ambiente. Mientras tanto, el interés se caracteriza como una emoción positiva que se manifiesta frecuentemente durante la adquisición de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes.

La motivación intrínseca estimula el sentido individual de habilidad y

autodeterminación, tal como lo expuso Eysenck (1985). Esta dinámica potencia la autoestima, genera satisfacción y propicia la autorregulación del comportamiento, además de promover una perspectiva atribucional interna. Todo ello conduce hacia una mayor autonomía. En relación con el desempeño escolar, Reeve (2002), tras revisar múltiples investigaciones previas, concluyó que aquellos estudiantes con una alta motivación intrínseca tienden a exhibir un rendimiento académico superior. Además, señaló que estos estudiantes se benefician enormemente de docentes que apoyan la independencia y estimulan dicha motivación.

Las particularidades de la motivación intrínseca son aquellas que impulsan al individuo a continuar avanzando en su crecimiento personal y social (Ormrod, 2008)

Estas particularidades incluyen:

- Emprender tareas por decisión propia, sin necesidad de ser impulsados.
- Involucrarse mentalmente en la actividad.
- Afrontar los desafíos más complejos de la tarea.
- Adquirir conocimiento de manera profunda y no meramente memorística.
- Adaptar conceptos cuando es necesario.
- Mostrar creatividad durante la realización.
- Continuar a pesar de las adversidades o fracasos.
- Sentir placer, e incluso en ocasiones pasión, en lo que están realizando.
- Procurar más oportunidades para proseguir con la actividad.
- Alcanzar un desempeño sobresaliente.

La Motivación Intrínseca se refiere al impulso interno y autónomo lleva al estudiante a aprender y participar en actividades académicas debido a un interés genuino y a la satisfacción que experimenta al adquirir nuevos conocimientos. Estos estudiantes no están primordialmente movidos por recompensas externas, como calificaciones o reconocimientos, sino por la curiosidad, el deseo de superación y el placer de comprender y explorar áreas de interés

personal. Esta forma de motivación se vincula con un proceso de aprendizaje más enriquecedor y relevante, y es fundamental para la autogestión y la continuidad en la educación superior.

Motivación Extrínseca

Hace referencia a los estímulos y recompensas externas que impulsan al estudiante a aprender o participar en actividades académicas. Estos estímulos pueden incluir calificaciones, reconocimientos, premios, perspectivas de un mejor empleo, o evitar consecuencias negativas como reprobar un curso.

Respecto de la Motivación Extrínseca Campanario (2002) señala que la motivación extrínseca surge cuando el impulso para estudiar no está directamente relacionado con el contenido en sí, sino más bien con factores externos, como la simple intención de pasar la asignatura.

Según Méndez (s.f.) la motivación extrínseca surge cuando se busca estimular el interés de un individuo a través de incentivos externos, tales como recompensas monetarias o ascensos laborales. González (2014) la describe como el conjunto de recompensas externas otorgadas por completar una tarea específica. Por su parte, Fishman (2014) indica que una característica distintiva de esta motivación es que las personas se involucran en una actividad principalmente por las consecuencias o resultados obtenidos, más que por el interés genuino en la actividad en sí.

Fishman (2014) señala que entre los estímulos extrínsecos se encuentran:

- Distinciones.
- Recompensas y estímulos.
- Bonificaciones.
- Certificados y galardones.
- Calificaciones.
- Plazos determinados.

- Sanciones.

Cuando un estudiante se siente impulsado a estudiar con el objetivo principal de lograr una calificación alta, está actuando bajo una motivación extrínseca. El acto de estudiar en sí mismo no es lo que le inspira; más bien, el estudio es el vehículo para alcanzar su meta, que es obtener una buena calificación (Fishman, 2014)

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación se refiere a la metodología utilizada para llevar a cabo el estudio. En este caso, el tipo fue básico, de nivel Descriptivo– correlacional debido a que se busca identificar relaciones entre las variables observadas, como lo sugiere Bernal (2010).

Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, ya que los datos recopilados pueden expresarse numéricamente. Se analizarán las variables a través de técnicas estadísticas inferenciales para obtener conclusiones significativas.

En cuanto al diseño de la investigación, de acuerdo con García (2016), los estudios transversales se describen como investigaciones observacionales, individuales, donde se miden una o varias variables en un momento específico. Aunque la información de este tipo de estudio se obtiene en el presente, en algunas ocasiones, puede hacer referencia a características anteriores o comportamientos de los sujetos.

Este estudio adoptará un enfoque transversal, pues examina la variable de interés en un periodo y lugar concreto.

3.2. Población y muestra

Según Creswell (2014), la población se determina como el total de individuos, elementos, sucesos o procedimientos que satisfacen las condiciones de inclusión predefinidas para el estudio y que se consideran pertinentes para la investigación que se está realizando. Es crucial enfatizar que establecer una definición precisa de la población es esencial para garantizar la validez externa de una investigación, lo que implica la capacidad de aplicar o extender los resultados obtenidos a otros escenarios o situaciones.

La selección de la población se realizó en base a los criterios determinados para la elección del grupo de estudio, N=300

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideran estudiantes que están actualmente

matriculados en el segundo y tercer año de ingeniería civil de una universidad de Lima, Perú donde será aplicado el estudio. Estudiantes dispuestos a participar voluntariamente y proporcionar información veraz y completa. Estudiantes que no hayan participado previamente en estudios similares en el último año, para evitar posibles influencias en las respuestas.

Respecto a los criterios de exclusión, se consideran estudiantes que no pertenezcan a la facultad de ingeniería civil o programas afines. Estudiantes que estén cursando su primer o segundo semestre en la universidad, ya que su exposición a la metodología y los docentes puede ser limitada. Estudiantes que se encuentren de intercambio o que hayan sido transferidos recientemente de otra institución, ya que su experiencia podría no ser representativa del enfoque de enseñanza de la universidad. Estudiantes que hayan expresado conflictos o situaciones de sesgo notable con docentes o con la administración universitaria que puedan afectar la objetividad de sus respuestas.

La muestra representa un grupo seleccionado o subconjunto de la población total, elegido para examinar una característica o condición en particular.

Muestra

$$n = \frac{NZ^2 pq}{d^2 * (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra.

N : Tamaño de la población.

Z : Valor de Z crítico, calculado de la curva normal standard. Llamado también nivel de confianza.

d : Nivel de precisión absoluta.

p : Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia

q : proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio ($1-p$).

$$\frac{300 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}{0.048^2 \cdot (300 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot (1 - 0.5)}$$

174.6927173

$n = 174$

Con un margen de error de 4.8% y un nivel de confianza de 95%

n: Tamaño de la muestra

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES
Variable independiente: COMPROMISO LABORAL DOCENTE	- Planificación de la signatura. - Clima para el aprendizaje - Estrategias de aprendizaje
Variable dependiente MOTIVACION PARA EL APRENDIZAJE	- Motivación intrínseca. - Motivación extrínseca.

3.4. Instrumentos

Es la herramienta utilizada para recolectar datos de la población o muestra estudiada.

Según Hernández et al. (2014), un instrumento de investigación es "el medio que utiliza el investigador para recolectar los datos necesarios con el fin de responder a sus preguntas de investigación".

Los métodos de recolección de datos varían, incluyendo herramientas como encuestas, entrevistas, observaciones o test psicológicos. La elección de estos instrumentos depende del enfoque y metas del estudio. Es esencial confirmar la confiabilidad y validez del método seleccionado para asegurar la precisión de la información obtenida. (García, 2016)

Para esta investigación se utilizó el siguiente instrumento:

El principal instrumento de recolección de datos fue una encuesta compuesta por preguntas cerradas. Está dividida en dos secciones: la primera se enfoca en evaluar el Compromiso Laboral Docente y la segunda en determinar el grado de motivación de los estudiantes. Consentimiento informado: para tener la autorización de los estudiantes de ingeniería en el estudio de investigación.

3.5. Procedimientos

Después de recolectar información a través de la aplicación del instrumento de manera presencial y procesar los datos en el programa SPSS versión 29, se realizó un análisis correlacional para examinar la relación entre el compromiso laboral del docente y la motivación en los estudiantes.

El análisis incluyó las siguientes etapas:

- a) Selección de la muestra: Se tomó una muestra de 174 participantes, que representaba una muestra adecuada para el estudio.
- b) Recopilación de datos: Se administraron dos instrumentos: uno para medir el compromiso laboral del docente, que incluía las dimensiones de planificación, clima para el aprendizaje y estrategias de aprendizaje motivacional, y otro para medir la motivación en los estudiantes, que incluía las dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca.
- c) Análisis de normalidad de las variables: Se verificó si las variables seguían una distribución normal. Dado que se utilizó una prueba no paramétrica, como el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, la normalidad no era un requisito estricto para el análisis de correlación.
- d) Elección del método de análisis: Dado que las variables no seguían una distribución normal y se trataba de datos ordinales o de intervalo, se optó por utilizar una alternativa no paramétrica para el análisis de correlación, específicamente el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Este coeficiente es adecuado para evaluar la relación entre dos variables

ordinales o de intervalo cuando la distribución de los datos no es normal.

e) Análisis de correlación: Se realizó el análisis de correlación utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para examinar la relación entre el compromiso laboral del docente y la motivación en los estudiantes. Los resultados de este análisis proporcionaron información sobre la fuerza y la dirección de la relación entre estas variables.

Los resultados más importantes de este análisis correlacional se presentan posteriormente.

3.6. Análisis de datos

El procesamiento, análisis e interpretación de datos es un proceso crítico y riguroso en la investigación científica. Una vez recolectados los datos, se verificó que sean completos y precisos antes de comenzar el análisis. Luego, los datos se procesaron utilizando herramientas estadísticas apropiadas. (Hernández et al., 2014).

En este estudio, se realiza un análisis descriptivo empleando técnicas estadísticas para satisfacer los objetivos propuestos, tanto generales como específicos. Posteriormente, se recolectaron y registraron los datos en SPSS 29, permitiendo su posterior representación en tablas y gráficos. Se sometieron los cuestionarios a una validación por parte de expertos, realizando las modificaciones que sean necesarias.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validez y confiabilidad de una herramienta de investigación son elementos clave a considerar cuando se crea o usa cualquier instrumento de medición en un estudio (Carretero y Pérez, 2007). La validez hace referencia a si un instrumento mide efectivamente lo que se propone medir, es decir, si los resultados reflejan de manera precisa el aspecto o constructo que se busca evaluar. Por su parte, la confiabilidad alude a la coherencia y solidez de los resultados proporcionados por el instrumento de medición. (Carretero y Pérez, 2007).

Hay diferentes métodos para verificar la validez y confiabilidad de una herramienta de

medición. Para determinar la validez, se puede recurrir a una revisión de estudios previos, la opinión de especialistas o a través de técnicas estadísticas específicas. En el caso de la confiabilidad, hay diferentes técnicas para medirla, como el coeficiente de correlación intraclase o el coeficiente Alfa de Cronbach (Bernal, 2010).

Para este estudio, con el fin de asegurar la validez de criterio y de contenido del instrumento, se consultará a expertos en el área. En lo que respecta a la confiabilidad, se empleó la técnica estadística Alfa de Cronbach para las dos variables en cuestión. La validación de estas herramientas se efectuó mediante una prueba piloto en un grupo pequeño de 40 estudiantes y los datos resultantes se analizaron utilizando el software SPSS v29.0.

3.7. Consideraciones éticas

En la investigación, se han implementado consideraciones éticas para salvaguardar los derechos y el bienestar tanto de los estudiantes como de los docentes participantes. Se ha obtenido el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando así su pleno conocimiento y aceptación de los objetivos y procedimientos de la investigación. Asimismo, se ha enfocado en preservar la confidencialidad y privacidad de los datos recopilados, utilizando medidas de anonimato y protección de la información sensible. Se ha velado por evitar cualquier forma de coacción o presión hacia los participantes, asegurando que su participación sea voluntaria y sin consecuencias adversas en caso de retirarse. Además, se ha llevado a cabo una exhaustiva revisión de posibles conflictos de interés, priorizando la imparcialidad y transparencia en todas las etapas del estudio. Estas consideraciones éticas fundamentales no solo garantizan la validez y credibilidad de los resultados obtenidos, sino que también reflejan un profundo respeto por la integridad y dignidad de los participantes involucrados en la investigación.

IV. RESULTADOS

Sobre una muestra de 174 participantes, se realizó un análisis acerca de la relación entre el compromiso laboral del docente y la motivación en los estudiantes. El primer instrumento estuvo conformado por las siguientes dimensiones: planificación, clima para el aprendizaje y estrategias de aprendizaje motivacional. En cuanto al segundo, sus dimensiones fueron: motivación intrínseca y motivación extrínseca. A partir de lo anterior, se analizó el cumplimiento de normalidad de las variables y se eligió la alternativa no paramétrica mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. A continuación, se presentan los resultados más importantes:

Tabla 2

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación del curso	,149	174	,000	,954	174	,000
Clima para el aprendizaje	,126	174	,000	,927	174	,000
Estrategias de aprendizaje	,084	174	,005	,945	174	,000
Motivación Intrínseca	,086	174	,003	,970	174	,001
Motivación extrínseca	,141	174	,000	,867	174	,000
Compromiso laboral docente	,107	174	,000	,947	174	,000
Motivación en el aprendizaje en estudiantes	,090	174	,002	,952	174	,000

De acuerdo con el análisis de normalidad en cada una de las variables, se puede observar que tanto las variables como sus respectivas dimensiones no presentan un comportamiento normal dado que se obtuvieron significancias por debajo de 0,05. Por lo anterior, mediante el test de Kolmogórov-Smirnov($n>50$) se rechazó la hipótesis nula de normalidad y se concluye que todos los componentes del análisis no presentan tal característica.

Tabla 3

Correlaciones de compromiso laboral docente y motivación en aprendizaje en estudiantes

			Compromiso laboral docente	Motivación en el aprendizaje en estudiantes
Rho de Spearman	Compromiso laboral docente	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Motivación en el aprendizaje en estudiantes	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

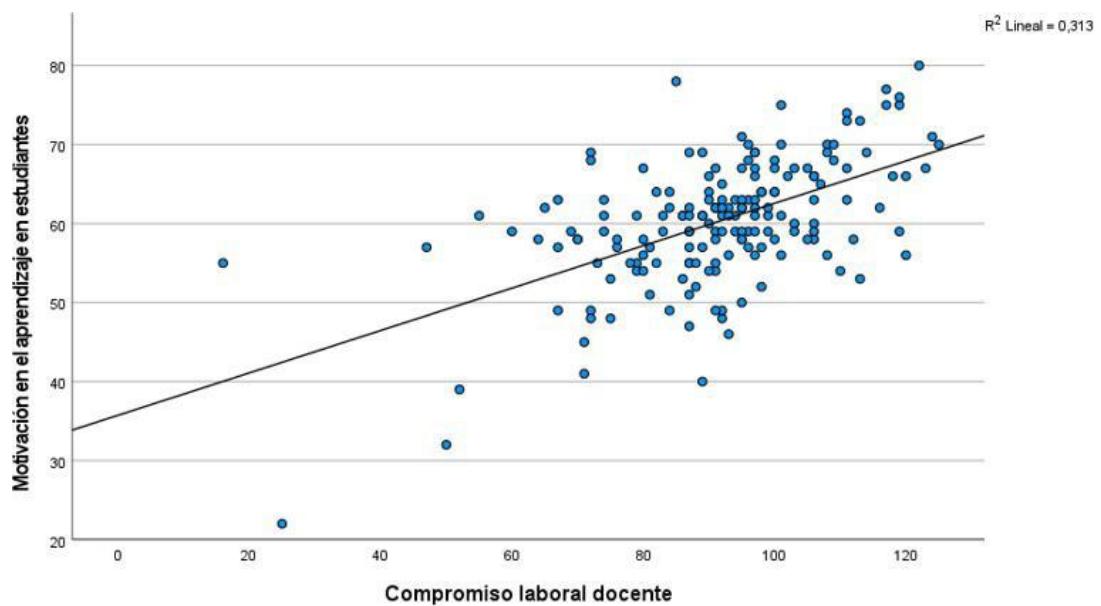
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar de la tabla 1 que mediante el estadístico de Rho de Spearman existe una relación lineal positiva, alta y significativa entre el compromiso laboral del docente y la motivación en el aprendizaje en estudiantes ($R=.500$; $p<0,001$) según Cohen (1998). A partir de lo anterior, se puede inferir que a medida que el docente mantiene una postura positiva, compromiso y responsabilidad hacia su labor de enseñanza teniendo un vínculo emocional con su entorno, el estudiante presenta una mayor predisposición que implica una intención de

involucrarse activamente en las actividades propuestas en clase. En este sentido, los estudiantes pueden llegar a tener la motivación suficiente para dirigir todos sus esfuerzos hacia la consecución de las metas propuestas en sus vidas académicas.

Figura 1

Diagrama de dispersión de Motivación en el aprendizaje en estudiantes por Compromiso laboral docente



De acuerdo con la figura 1, se puede observar el comportamiento lineal positivo de la motivación en el aprendizaje en estudiantes a partir del compromiso laboral del docente hacia el proceso de enseñanza.

Tabla 4

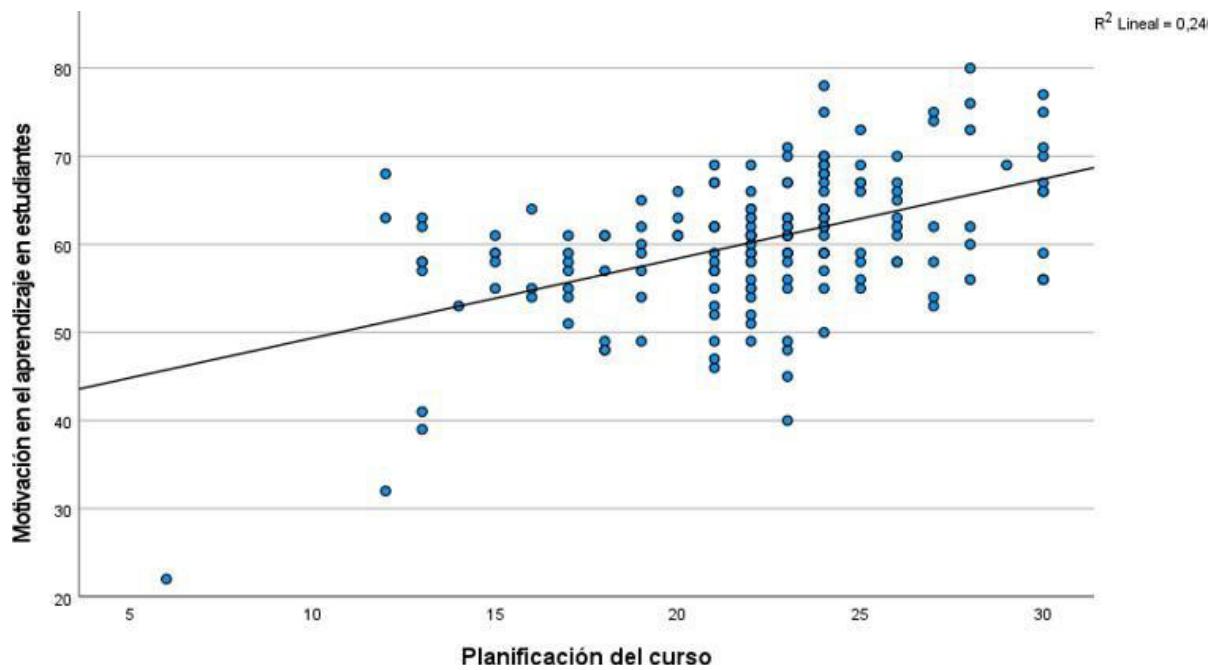
Correlaciones de motivación en aprendizaje en estudiantes y planificación del curso

		Motivación en el aprendizaje en estudiantes	Planificación del curso	
Rho de Spearman	Motivación en el aprendizaje en estudiantes	Coeficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Planificación del curso	Coeficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

A partir de los resultados observados en la Tabla 2, se puede inferir acerca de una correlación positiva, media y significativa ($R=,437$; $p<0,001$) entre la planificación del curso y la motivación en el aprendizaje en estudiantes, según Cohen (1998). La relación encontrada, significa que a medida que hay una mejor comprensión de los contenidos enseñados por el profesor mediante la selección de las mejores estrategias de enseñanza, los estudiantes buscan invertir sus esfuerzos en la comprensión de los contenidos temáticos a conciencia logrando obtener resultados adecuados en sus metas propuestas a nivel académico. Así mismo, el estudiante siente interés por un tema dada la metodología con la cual se imparte por parte del docente.

Figura 2

Diagrama de dispersión de Motivación en el aprendizaje en estudiantes por Planificación del curso



Según la figura 2, se puede observar un comportamiento directamente proporcional entre la planificación del curso y la motivación en el aprendizaje en estudiantes, apreciándose que a medida que el contenido temático sea estructurado de mejor manera, los estudiantes incrementaran su motivación hacia cada tema.

Tabla 5

Correlación de motivación en aprendizaje en estudiantes y clima para el aprendizaje

		Motivación en el aprendizaje en estudiantes	Clima para el aprendizaje	
Rho de Spearman	Motivación en el aprendizaje en estudiantes	Coeficiente de correlación	1,000	0,45 8**
		Sig. (bilateral)	.	0,00 0
		N	174	174
	Clima para el aprendizaje	Coeficiente de correlación	0,458**	1,00 0
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	174	174

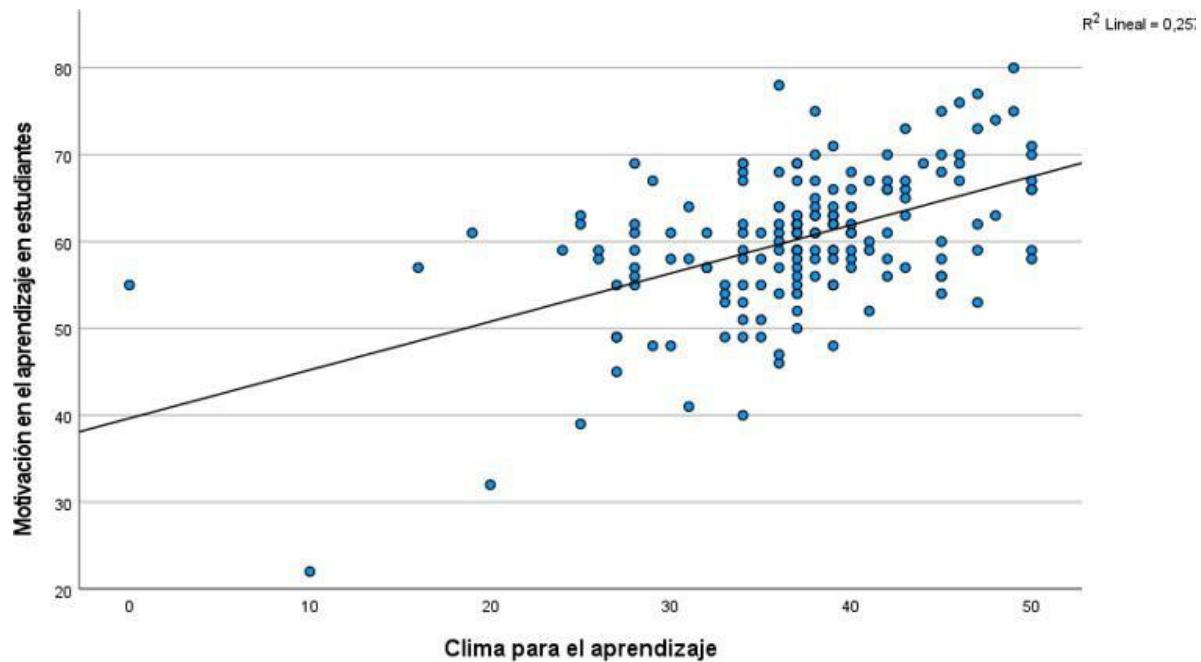
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 3, se puede observar mediante el estadístico Rho de Spearman una correlación positiva, media y significativa ($R=,458$; $p<0,001$) entre el clima de aprendizaje y la motivación en el aprendizaje en estudiantes, según Cohen 1998. La correlación descrita, significa que a medida que el docente genera espacios de enseñanza a partir de herramientas y metodologías pedagógicas y de una interacción efectiva con el estudiante, en esa magnitud se fomentará en el estudiante la búsqueda de aprendizajes significativos mediante una inclinación favorable hacia la consecución de sus metas académicas, sintiéndose impulsado por un ambiente caracterizado por una formación integral.

Figura 3

Diagrama de dispersión de Motivación en el aprendizaje en estudiantes por Clima para el

aprendizaje



En la Figura 3, se puede observar el comportamiento lineal que existe entre el clima para el aprendizaje y la motivación en el aprendizaje en estudiantes. Se observa una nube de puntos con pendiente positiva que da cuenta de la proporcionalidad entre la dimensión y la variable dada.

Tabla 6

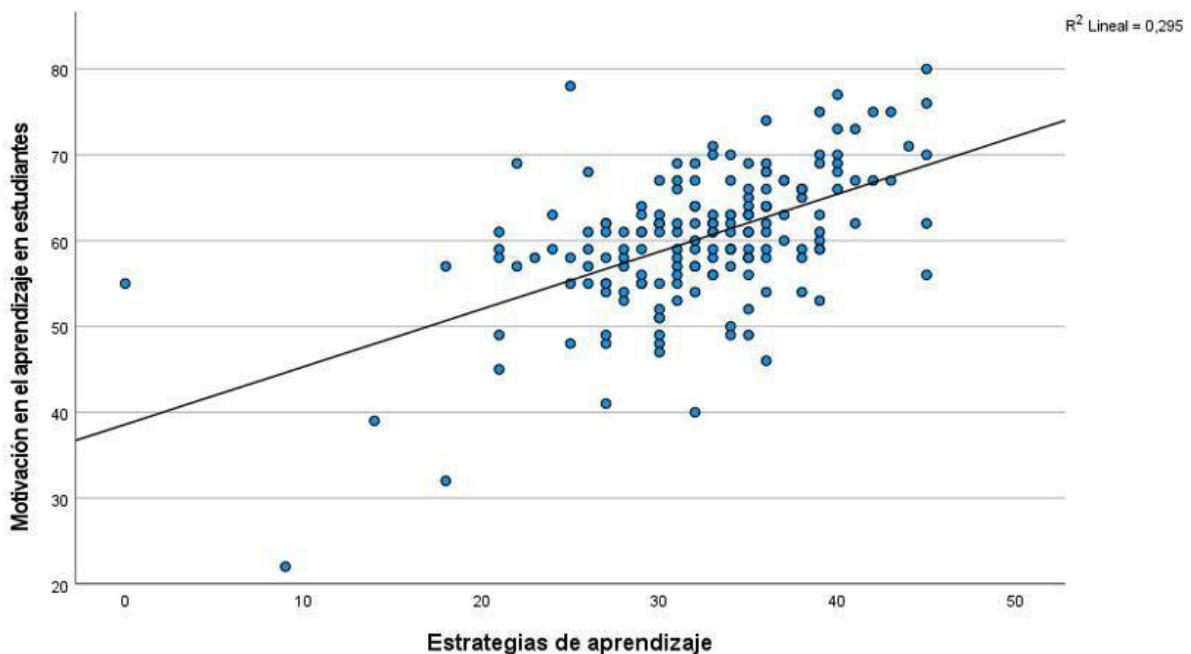
Correlación de motivación en aprendizaje en estudiantes y estrategias de aprendizaje

		Motivación en el aprendizaje en estudiantes	Estrategias de aprendizaje
Rho de Spearman	Motivación en el aprendizaje en estudiantes	Coeficiente de correlación	1,000 *,499
		Sig. (bilateral)	.
		N	174
	Estrategias de aprendizaje	Coeficiente de correlación	,499** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	174
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

De acuerdo con la tabla 4, se puede observar mediante el estadístico Rho de Spearman una correlación positiva, media y significativa ($R=,499$; $p<0,001$) entre las estrategias de aprendizaje y la motivación en el aprendizaje en estudiantes, según Cohen (1998). La correlación descrita, significa que a medida que el docente busca ser creativo en el desarrollo de sus espacios académicos mediante la comprensión de procesos cognitivos y emocionales teniendo como objetivo generar conocimiento y satisfacción en el estudiante a raíz de soluciones de problemáticas por parte del estudiante, este, sentirá mayor fascinación hacia el modelo de enseñanza implementado por el profesor presentando una tendencia hacia el pensamiento crítico y la exteriorización de un razonamiento lógico de cada temática.

Figura 4

Diagrama de dispersión de Motivación en el aprendizaje en estudiantes y Estrategia de aprendizaje



Considerando el grafico de dispersión 4, se puede observar una relación lineal positiva que da cuenta de que, a medida de mejores valoraciones hacia estrategias de aprendizaje propuestas por el docente, se da un incremento en la motivación en el aprendizaje que tiene el estudiante hacia las temáticas dadas por el profesor.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el contexto de la investigación, donde hemos identificado una relación lineal positiva, alta y significativa entre el compromiso laboral de los docentes y la motivación en el aprendizaje de los estudiantes ($R = 0.500$; $p < 0.001$), es crucial analizar y comparar nuestros hallazgos con investigaciones previas que han abordado temáticas similares. Froment et al. (2021) exploraron la relación entre la credibilidad docente y la motivación del estudiante, revelando un impacto directo tanto de la motivación como de la credibilidad docente en la evaluación de la docencia, y resaltaron el papel mediador que desempeña la motivación en esta relación. Esta conclusión respalda nuestra observación sobre la fuerte asociación entre el compromiso laboral docente y la motivación estudiantil en el contexto universitario.

Asimismo, Avalos (2019) examinó la relación entre la motivación académica de estudiantes y los atributos y prácticas pedagógicas de los docentes en carreras de la salud en Chile. Sus resultados destacaron la importancia de los atributos personales del docente en la motivación estudiantil y el aprendizaje, lo cual coincide con nuestra conclusión sobre la influencia del compromiso laboral docente en la motivación del estudiante.

Además, el estudio de Alonso (2019) sobre las percepciones de los estudiantes universitarios sobre el perfil del buen docente resaltó la relevancia de las características personales y profesionales del docente, así como de las metodologías de enseñanza, en la motivación y el aprendizaje estudiantil. Estos hallazgos refuerzan nuestra observación sobre la importancia del compromiso laboral docente en el contexto de la motivación estudiantil.

Morales et al. (2017) investigaron la importancia de la motivación y las estrategias de aprendizaje en la enseñanza de la medicina, destacando la variabilidad de la motivación a lo largo de diferentes grados académicos. Aunque sus resultados no coinciden exactamente con

nuestros hallazgos, refuerzan la noción de que la motivación y el compromiso pueden variar en diferentes contextos y momentos del proceso educativo.

El estudio de Darling et al. (2015) se centra en proponer estrategias motivacionales para estudiantes de contaduría pública, reconociendo la relevancia de estas técnicas para facilitar el aprendizaje. Coincidentemente, nuestros hallazgos respaldan esta noción al evidenciar una relación positiva y significativa entre el compromiso laboral docente y la motivación estudiantil.

Asimismo, el trabajo de Ríos et al. (2010) sobre los factores que inciden en el clima de aula universitario refleja una preocupación compartida por la calidad del entorno educativo. Aunque su enfoque se centra en la percepción del clima de aula por parte de los estudiantes, se puede inferir que un clima positivo y favorable puede contribuir a fomentar la motivación y el compromiso estudiantil, lo cual está alineado con nuestra investigación que destaca la influencia del compromiso laboral docente en la motivación de los estudiantes.

En cuanto al estudio de Asún et al. (2013) sobre la percepción de los estudiantes sobre lo que constituye a un "buen docente", encontramos una correspondencia con nuestras conclusiones. Ambos trabajos resaltan la importancia de las habilidades comunicativas, la capacidad para motivar y generar confianza, aspectos que pueden influir en la motivación y el compromiso de los estudiantes.

Nuestros hallazgos también se alinean con varias investigaciones previas que han explorado la relación entre el compromiso docente y diversos aspectos del entorno educativo, los hallazgos de Pocco (2018), quien identificó una relación directa y moderada entre el compromiso docente y el desempeño pedagógico. Esta relación positiva sugiere que un mayor compromiso por parte de los docentes puede traducirse en un mejor desempeño académico de los estudiantes.

Además, la investigación también respalda la idea de que el desempeño docente y la motivación académica están interrelacionados. Acuña (2019) encontró una relación positiva y directa entre el desempeño docente y la motivación académica en estudiantes de ingeniería. Aunque la correlación obtenida en su estudio fue baja, sugiere que mejorar el desempeño docente puede tener un impacto positivo en la motivación de los estudiantes, lo cual se alinea con los resultados de nuestra investigación.

Asimismo, los hallazgos de esta investigación se relacionan con los resultados de Schiaffino (2019), quien encontró una correlación positiva moderada entre la percepción del desempeño docente y la motivación de los estudiantes en el contexto de la carrera de Tecnología Médica. Esta relación sugiere que la forma en que los estudiantes perciben el desempeño de sus docentes puede influir en su motivación para el aprendizaje.

Por otro lado, los resultados también coinciden con la investigación de Huamani y Dávila (2019), que encontraron una relación positiva moderada entre las estrategias de enseñanza y el aprendizaje significativo en el área de ciencias sociales. Esta relación sugiere que las estrategias efectivas de enseñanza pueden contribuir al compromiso y la motivación de los estudiantes, lo cual se alinea con la idea central de nuestra investigación.

En el estudio de Seminario y Iriarte (2020), que encontraron una relación directa y significativa entre la motivación por la enseñanza y el compromiso laboral de los docentes, nuestros resultados sugieren que promover el compromiso laboral de los docentes puede tener un impacto positivo en la motivación y el aprendizaje de los estudiantes.

En resumen, aunque los estudios mencionados abordan aspectos diversos relacionados con la educación, todos convergen en la importancia del componente motivacional y la calidad del entorno educativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas convergencias refuerzan

y complementan nuestros hallazgos sobre la relación entre el compromiso laboral docente y la motivación estudiantil en el contexto universitario.

VI. CONCLUSIONES

- Se evidencia una relación lineal positiva, alta y significativa entre el compromiso laboral docente y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.
- Se evidencia una relación positiva, media y significativa entre la planificación de la asignatura y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.
- Se evidencia una relación positiva, media y significativa entre el clima para el aprendizaje y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2022.
- Se evidencia una relación positiva, media y significativa entre las estrategias de aprendizaje motivacionales y la motivación en el aprendizaje de estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023.

VII. RECOMENDACIONES

En base a los resultados obtenidos, los cuales revelaron una relación lineal positiva, alta y significativa entre el compromiso laboral del docente y la motivación en el aprendizaje en estudiantes del segundo y tercer año los primeros ciclos de una Facultad de ingeniería, se desprenden una serie de recomendaciones que podrían potenciar aún más este vínculo beneficioso para el proceso educativo en la facultad.

- En primer lugar, es esencial diseñar e implementar programas de desarrollo profesional continuo para los docentes. Estos programas pueden abordar una variedad de áreas, desde estrategias pedagógicas innovadoras hasta técnicas de gestión del aula y manejo del estrés. Proporcionar a los docentes las herramientas y habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales del entorno educativo puede fortalecer su compromiso con la enseñanza y, en última instancia, mejorar la motivación y el rendimiento de los estudiantes.
- Además, es fundamental crear una cultura organizacional que promueva y reconozca el compromiso laboral. Esto puede lograrse a través de políticas institucionales que valoren el bienestar y el desarrollo profesional de los docentes, así como de sistemas de evaluación que reconozcan el desempeño excepcional. Cuando los docentes se sienten apoyados y valorados en su trabajo, es más probable que se comprometan plenamente con su labor y que transmitan este compromiso a sus estudiantes.
- Otra recomendación derivada de la investigación es fomentar la colaboración entre docentes. El intercambio de buenas prácticas, la planificación colaborativa de lecciones y el trabajo en equipo pueden enriquecer la experiencia educativa tanto para los docentes como para los estudiantes. Al compartir conocimientos y experiencias, los docentes pueden inspirarse mutuamente y desarrollar nuevas estrategias pedagógicas que estimulen la motivación y el compromiso de los estudiantes.

En cuanto a la motivación estudiantil, es fundamental implementar estrategias de enseñanza que fomenten la participación, la autonomía y la relevancia del aprendizaje. Esto puede incluir el uso de métodos de enseñanza activos, la integración de tecnología educativa y la creación de ambientes de aprendizaje estimulantes y enriquecedores. Al involucrar a los estudiantes en su propio proceso educativo y hacer que se sientan parte activa del mismo, es más probable que se sientan motivados para aprender y participar en clase.

- Por último, se recomienda continuar con investigaciones del compromiso docente y la motivación estudiantil. Estas investigaciones pueden proporcionar retroalimentación valiosa sobre las áreas de fortaleza y las áreas de mejora, lo que permite a los tomadores de decisiones de las instituciones educativas ajustar sus políticas y prácticas para satisfacer mejor las necesidades de todos los involucrados en el proceso educativo.

En resumen, invertir en el desarrollo profesional de los docentes, promover una cultura organizacional de apoyo, fomentar la colaboración entre docentes, implementar estrategias de enseñanza innovadoras y profundizar investigaciones; de este modo, las instituciones educativas pueden fortalecer la relación entre el compromiso laboral del docente y la motivación en el aprendizaje de los estudiantes, creando así un entorno educativo más efectivo y enriquecedor para todos.

VIII. REFERENCIAS

- Antelo, E. (2009). *¿Qué tipo de compromiso es el compromiso docente?*.
<https://www.studocu.com/es-ar/document/instituto-superior-de-formacion-docente-no-3-dr-julio-cesar-avanza/dimension-etico-politica/antelo-que-tipo-de-compromiso-es-el-compromiso-docente/15812987>.
- Ausubel, D. (1981). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. Editorial Trillas.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3^a ed.). Universidad de La Sabana. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bittel, L. (2000). *Administración de personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Bolívar, A. (2013). *La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la escuela. Una nueva mirada*. *REICE*, 11(2), 60-86.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55127024003.pdf>.
- Campanario, J. (2002). *¿Cómo influye la motivación en el aprendizaje de las ciencias?*
 Recuperado de: <http://www2.uah.es/imc/webens/127.html>
- Campos, C. (2019). *Motivación intrínseca y el aprendizaje del idioma inglés en una institución educativa de Florencia de Mora-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33948/campos_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Canabal, C., y Margalef, L. (2017). La retroalimentación: La clave para una evaluación orientada al aprendizaje. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 21(2), 149-170. <http://www.redalyc.org/pdf/567/56752038009.pdf>

- Carretero-Dios, H., y Pérez, C. (2007). *Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales.* *Int J Clin Health Psychol,* 7(3), 883-902.
[https://doi.org/10.1174/146144707782023047.](https://doi.org/10.1174/146144707782023047)
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional.* Mc Graw Hill.
- Contreras, I., Rittershaussen, S., Correa, E., Solís, C., Nuñez, C., & Vásquez, N. (2013). *IOC, un instrumento para cualificar desempeño docente en aula: Su generación y validación.* *Estudios pedagógicos (Valdivia),* 39(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052013000200006>
- Corredor, M., y Vallejo, J. (2005). El compromiso y la responsabilidad del maestro universitario. *Revista Docencia Universitaria,* 6(1).
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistadocencia/article/view/818>
- Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* Sage publications.
- Dipp, A. J. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de postgrado.* AIECIDIR, 119-130.
- Duche, A. B., Gutierrez, O. A. y Paredes, F. M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. *Conrado,* 15(70), 15-24.
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlang=en.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlang=en)
- Eysenck, M.W. (1985). *Atención y activación. Cognición y realización.* Herder.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° - Cómo incrementarla en la vida y en la empresa.*
[https://www.academia.edu/38807002/FISCHMAN_DAVID_Motivacion_360_pdf.](https://www.academia.edu/38807002/FISCHMAN_DAVID_Motivacion_360_pdf)
- Fuentealba, R., y Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos,* XL(1), 257-273
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>

- Galanti, A. (2016). *Como generar ambientes positivos y motivadores en el aula.* http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=597&id_articulo=12454
- García, A. (2016). *Diseño de cuestionarios: una perspectiva general. Revista de investigación académica*, 41,1-11.
- García, M. (2010). *La identidad docente: constantes y desafíos. Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 3(1).
- González, V. (2006). La formación de competencias profesionales en la Universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *Revista de Educación*, 8, 175-188. <https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2010/b15168074.pdf?se>
- González, J. (2014). ¿Qué es la motivación extrínseca? <https://psicosaludtenerife.com/2013/07/01/que-es-la-motivacion-extrinseca/>
- González, A. (2005). *Motivación académica: teoría, aplicación y evaluación*. Pirámide Psicología.
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Méndez, A. (s.f.). *Motivación extrínseca*. <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-extrinseca>
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2012). *Marco de buen Desempeño Docente*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempeno%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Ministerio de Educación del Perú (2017). *Curriculum Nacional de la Educación Básica* (1ra ed.). Ministerio de Educación.

- Ministerio de Educación. República de Chile. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza. En E. e. Centro de perfeccionamiento (Ed.).* Imprenta Maval Ltda.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente.* (3a Ed.). Magisterio.
- Moromizato, I., y Regina, K. (2007). *El desarrollo del pensamiento crítico creativo desde los primeros años.* *El Agora USB,* 7(2), 311-321.
<http://www.redalyc.org/pdf/4077/407748997010.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación,* 33(2), 153-170.
www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf
- Ormrod, J. (2008). *Aprendizaje humano.*
[https://www.academia.edu/18891341/Aprendizaje_Humano_4ta_Edici%C3%B3n_Ellis_Ormrod.](https://www.academia.edu/18891341/Aprendizaje_Humano_4ta_Edici%C3%B3n_Ellis_Ormrod)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2005). *Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales.* Conferencia General (33^a reunión, París, Francia, 3-21 de octubre de 2005). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246264_spa
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (s.f.). *Programa PISA.* OCDE.
- Polanco, A. (2005). *La motivación en los estudiantes universitarios.* Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, 5(2), 1-13.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44750219>
- Reeve, J. (2002). *Self-determination theory applied to educational settings.* En E.L. Deci y R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research.* Rochester: The University of Rochester Press.
- Romero, D. (2017). *La motivación intrínseca de los docentes y el aprendizaje significativo de los estudiantes de octavo, noveno y décimo año de Educación General Básica de la*

Unidad Educativa Francisco [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25948/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%c3%93N.pdf>.

Roos, B. (2016). *Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes*. Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes: <http://umc.minedu.gob.pe/la-importancia-de-la-retroalimentacion-en-el-proceso-de-evaluacion/>

Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *Cuando el trabajo se convierte en pasión*. (1^a Ed.). Alianza Editorial.

Santos, M. (2003). *Una flecha en la diana*. (1^a Ed.). Narcea.

Sulca, M. y Sulca, K. (2021). *Motivación y Logros de Aprendizaje en Estudiantes del Ciclo Avanzado del Centro de Educación Básica Alternativa “González Vigil” Huanta*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/90b15d17-2dc9-4acf-9d35-46131dc1659e/content>.

Stoner, A. (1994). *Administración* (5^a Ed.). Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

Vicens, V. (2018). *Vicens, Vives blog. Plena dedicación a la enseñanza*. Vives Blog: Plena dedicación a la enseñanza: <http://blog.vicensvives.com/5-consejos-y-5-actividades-para-fomentar-el-pensamiento-critico-en-el-aula/>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

**Título: EL COMPROMISO LABORAL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE UNA
FACULTAD DE INGENIERÍA, LIMA, AÑO 2023**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE Y DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral docente y la motivación en el aprendizaje en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería,	Objetivo general Determinar la relación entre el compromiso laboral docente y la motivación en el aprendizaje en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería,	Hipótesis general Existe relación significativa entre el compromiso laboral docente y la motivación, en el aprendizaje en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería,	Compromiso docente Dimensiones: Planificación del curso	-Prepara el sílabo de la materia. - Explica sobre el contenido del silabo. - Cumple con los acuerdos establecidos inicialmente. - Cumple con la totalidad del programa.	- Enfoque: Cuantitativo - Tipo de investigación: Descriptiva correlacional

en Lima, en el periodo 2023?	de Ingeniería, en Lima, ¿en el periodo 2023	en Lima, en el periodo 2023.		- Respeta, acepta y valora a todos sus estudiantes.	- Diseño de investigación:
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la asignatura y la motivación en el aprendizaje en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023	a) Determinar la relación entre la dimensión planificación de la asignatura y la motivación para el aprendizaje en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023	H ₁ : Existe relación significativa entre la dimensión planificación de la asignatura y la motivación en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023	Clima para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra disposición al diálogo. - Fomenta la comunicación colaboración y organización entre los estudiantes, y entre éstos y el profesor. - Promueve el autodidactismo y la investigación. 	No Experimental, de corte transversal - Población: 300 estudiantes de primer y segundo año de ingeniería.
b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima	b) Determinar la relación entre la dimensión clima	H ₂ : Existe relación significativa entre la	Estrategias de aprendizaje motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta el pensamiento critico - Promueve actividades participativas 	- Muestra: 174 estudiantes. - Instrumento:

<p>para el aprendizaje y la motivación en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión estrategias de aprendizaje motivacionales, y la motivación en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería,</p>	<p>para el aprendizaje y la motivación en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023</p> <p>c) Determinar la relación entre la dimensión estrategias de aprendizaje motivacionales, y la motivación en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería,</p>	<p>dimensión clima para el aprendizaje y la motivación en estudiantes del segundo y tercer año de una Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023</p> <p>H₃: Existe relación significativa entre la dimensión estrategias, de aprendizaje motivacionales, y la motivación en estudiantes del segundo y tercer año de una</p>	<p>Motivación Dimensiones:</p> <p>Motivación Intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se involucra en las actividades propuestas al grupo. - Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes. - Curiosidad e interés - Preferencia por el reto. - Autodidactismo - Punto de vista propio. - Criterios de éxito y fracaso internos - Agradar al maestro y obtener calificaciones. 	<p>Cuestionario de Compromiso docente y de Motivación a los estudiantes de ingeniería.</p>
--	---	---	---	---	--

en Lima, en el periodo 2023?		Facultad de Ingeniería, en Lima, en el periodo 2023		- Preferencia por el trabajo fácil. - Dependencia hacia el maestro. - Dependencia hacia el juicio del maestro - Criterios externos.	
---------------------------------	--	---	--	---	--

Anexo B: Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>-Variable independiente:</p> <p>Compromiso Laboral Docente.</p> <p>Es la disposición positiva y comprometida que muestra el profesor universitario hacia su trabajo y hacia la institución educativa en la que se desempeña. Esto implica una actitud favorable hacia la enseñanza, el cumplimiento de sus responsabilidades, y una identificación con los valores y objetivos de la universidad. (Duche, 2019)</p>	<p>Planificación de la asignatura. Se refiere a la comprensión de los aspectos fundamentales del currículo nacional y la capacidad de convertir ese conocimiento en experiencias de aprendizaje efectivas para los estudiantes. (Ministerio de Educación. República de Chile, 2008)</p> <p>Clima para el aprendizaje. El docente debe propiciar un clima de aprendizaje positivo, debe de estar en la búsqueda de herramientas, estrategias o metodologías pedagógicas que permitan desarrollar, motivar, fomentar y lograr aprendizajes realmente significativos en los estudiantes, en el marco de la formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prepara el sílabo de la materia. - Explica sobre el contenido del silabo. - Cumple con los acuerdos establecidos inicialmente. - Cumple con la totalidad del programa. - Respeta, acepta y valora a todos sus estudiantes. - Muestra disposición al diálogo. - Fomenta la comunicación, colaboración y organización entre los estudiantes, y entre éstos y el profesor.

	<p>integral. (Corredor y Vallejo, 2005)</p> <p>Estrategias de aprendizaje Motivacionales. La creatividad es una facultad sumamente compleja que involucra procesos tanto cognitivos como emocionales interconectados, destinados a generar conocimiento y soluciones en diversas situaciones. Esto incluye la comprensión de nuestro potencial, la mejora de nuestras habilidades de comunicación, el desarrollo de valores y actitudes positivas, en relación con el pensamiento crítico. (Moromizato y Regina, 2007)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el autodidactismo y la investigación. - Fomenta el pensamiento crítico - Promueve actividades participativas - Se involucra en las actividades propuestas al grupo. - Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendes.
Variable Dependiente:	<p>Motivación Intrínseca</p> <p>Aquella tendencia que es inherente a buscar lo novedoso y los retos, al adiestramiento en habilidades personales, a la búsqueda de cosas nuevas y al aprendizaje. (Ryan y</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Curiosidad e interés - Preferencia por el reto. - Autodidactismo - Punto de vista propio.

<p>comportamiento determinado, con la intención de cumplir un objetivo. (Trechera, 2005, citado por Naranjo, 2009)</p>	<p>Deci 2000, citado por Romero, 2017)</p> <p>Motivación Extrínseca.</p> <p>Ocurre cuando el estímulo no está directamente relacionado con el tema tratado, o cuando la única razón para estudiar es simplemente pasar la asignatura. (Campanario, 2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios de éxito y fracaso internos - Agradar al maestro y obtener calificaciones. - Preferencia por el trabajo fácil. - Dependencia hacia el maestro - Dependencia hacia el juicio del maestro - Criterios externos.
--	---	--

Anexo C: Cuestionarios dirigido a estudiantes respecto a:

COMPROMISO LABORAL DEL DOCENTE

I.- INTRODUCCIÓN

Estimado(a) estudiante, el presente cuestionario tiene por finalidad de recabar información acerca del Compromiso laboral de sus profesores, con las cuales permitirá hacer una investigación de trabajo de tesis. Le hacemos recordar que es anónimo, por favor, trate de que la información que nos brinda sea la más sincera posible.

II. DATOS PERSONALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: años

III. INSTRUCCIONES DEL LLENADO

Agradeceré a Usted, que lea atentamente cada pregunta, luego valore y elija una de las cinco posibles categorías de las respuestas que vea, marcando con un aspa (x) en el casillero que crea conveniente. Los valores de escala son las siguientes:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4. De acuerdo	5. Completamente de acuerdo
--	-----------------------------	--	--------------------------	--

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	PLANIFICACION					
1.	Los docentes entregan el programa de la asignatura.					
2.	Los docentes comentan sobre el programa de la asignatura.					

3.	Los docentes cumplen con los acuerdos establecidos al inicio de la asignatura.					
4.	Los docentes elaboran un plan de clase para cada sesión de la asignatura.					
5.	Los docentes desarrollaron todo el programa presentado al principio de la asignatura.					
6.	Los docentes cumplieron con los objetivos de la asignatura.					
	CLIMA PARA EL APRENDIZAJE					
7.	Los docentes establecen una relación cordial con los estudiantes.					
8.	Los docentes se preocupan y comprenden por las dificultades personales de sus alumnos.					
9.	Los docentes promueven en clase la apertura al diálogo reflexivo con un clima de confianza y respeto					
10.	Los docentes ayudan a dar confianza para la intervención de los estudiantes.					
11.	Los docentes programan actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesiten.					
12.	Los docentes están disponibles para absolver consultas o dudas de los estudiantes.					

13.	Los docentes manifiestan una actitud receptiva y respetuosa con los estudiantes fuera de su horario de clase.					
14.	Los docentes tienen una buena comunicación con los estudiantes					
15.	Los docentes promueven el trabajo colaborativo entre los estudiantes.					
16.	Los docentes propician un ambiente cordial en clase.					
ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE MOTIVACIONALES						
17.	Los docentes se interesan para que mis habilidades de aprendizaje sean cada vez mejores.					
18.	Los docentes fomentan la reflexión durante la clase					
19.	Los docentes hacen participar activamente a los estudiantes para mejorar el aprendizaje.					
20.	Los docentes estimulan el razonamiento crítico.					
21.	Realiza preguntas a los estudiantes (individuales o grupales) para motivar el diálogo con ellos.					
22.	Recomienda el uso de herramientas tecnológicas a los estudiantes para la búsqueda de información.					

23.	Los docentes promueven el uso de aulas virtuales y otras tecnologías para la comunicación.					
24.	Los docentes sistematizan manuales, textos, guías y/o libros propios o de otros autores.					
25.	Los docentes utilización de recursos didácticos pertinentes.					

MOTIVACIÓN

Estimado(a) estudiante, el presente cuestionario contiene una serie de afirmaciones que se refieren a usted mismo y a sus preferencias.

Datos personales:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: años

Es muy importante que responda a cada pregunta lo más sinceramente posible. Marque con un aspa (x) la casilla que indique el grado en que se cumple en ti de la forma siguiente:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Regularmente	4. Casi siempre	5. Siempre

Elije la respuesta más apropiada para cada pregunta, de preferencia la que refleje a su primera reacción. No emplees mucho tiempo con cada pregunta. Responda por favor a todas las preguntas.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
MOTIVACION INTRINSECA						
1.	Prefiero temas interesantes, aunque sean difíciles de aprender.					
2.	Disfruto al resolver los problemas y ejercicios que tengo como tarea.					
3.	Si en una asignatura me resultara difícil un tema, me intereso mucho por comprenderlo.					
4.	Demuestro interés permanente por el logro de mi aprendizaje					

5.	Al estudiar los temas siento curiosidad y deseos de saber más.					
6.	Al término de la clase busco afianzar sobre el tema desarrollado.					
7.	Cuando estudio aporto mi punto de vista o conocimientos propios.					
8.	Estoy dispuesto a participar durante el desarrollo de una clase.					
9.	Me desanimo fácilmente cuando obtengo una nota baja					
10.	Tengo confianza que al término del semestre académico recibiré excelentes notas en los cursos.					

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Regularmente	4. Casi siempre	5. Siempre

MOTIVACION EXTRINSECA						
11.	Me complace participar en clases y responder las preguntas que hacen los profesores, porque me mantiene atenta a la clase.					
12.	Me gusta ser quien dirija en los equipos de trabajo					

13.	Me encanta que los docentes resuelvan las preguntas de las pruebas de evaluación (retroalimentación) y me permiten corregir mis errores.					
14.	Aun cuando la tarea sea interesante y me permita aprender, si no obtengo una nota adicional, normalmente no lo realizo.					
15.	Me esfuerzo en mis estudios para obtener buenas notas porque es la mejor manera de sobresalir en clase					
16.	Disfruto ir a clase porque siento placer y satisfacción cuando aprendo nuevas cosas.					

Observación:

Gracias por su colaboración

Anexo D: Juicio de expertos

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO 1

I. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1. **Nombre y Apellido** : Jorge Luis Escalante Flores

1.2. **Profesión** : Administrador

1.3. **Grados Académicos** : Doctor en Administración

1.4. **Título Profesional** : Licenciado en Administración

1.5. **Institución donde trabaja** : Universidad de Lima

1.6. **Cargo que desempeña** : Profesor Investigador y Coordinador de
Investigación Formativa

1.7. **Teléfono** : 976854246

1.8. **Correo electrónico** : jorge.escalante@urp.edu.pe

1.9. **Nombre del investigador** : Nelly Andrés Casas

II TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“COMPROMISO LABORAL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DEL
SEGUNDO Y TERCER AÑO EN UNA
FACULTAD DE INGENIERÍA EN LIMA, EN EL PERÍODO 2023”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X) según la clasificación que asigna a cada uno de los indicadores:

- 1) Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
 - 2) Regular (si entre el 31% y el 70% de los ítems cumplen con el indicador)

3) Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

TABLA DE VALORACIÓN DE EXPERTO

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo con dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	Corregir la redacción de la pregunta 22 de las estrategias de aprendizajes motivacionales
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo con puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	TOTAL

Coeficiente de validez:	A+B+C ----- 30	=	0.95
--------------------------------	------------------------------------	----------	-------------

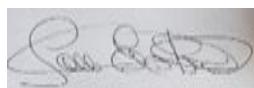
Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

IV. OBSERVACIONES Y/SUGERENCIAS:

Corregir la redacción de la pregunta 22 de las estrategias de aprendizajes motivacionales.

Dice: Los docentes utilización de recursos didácticos pertinentes.

V. CALIFICACIÓN GLOBAL 0.95



Firma

Lima, 7 de noviembre del 2023

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

VI. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.10. **Nombre y Apellido** : Mg. Verónica Esther Angulo Chocano
- 1.11. **Profesión** : Economista
- 1.12. **Grados Académicos** : Magister en educación
- 1.13. **Título Profesional** : Economista
- 1.14. **Institución donde trabaja** : Universidad Ricardo Palma
- 1.15. **Cargo que desempeña** : Coordinadora de programa de estudios de
Experiencia Laboral
- 1.16. **Teléfono** 998508989
- 1.17. **Correo electrónico** : veronica.angulo@urp.edu.pe
- 1.18. **Nombre del investigador** : Nelly Andres Casas

VII. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“COMPROMISO LABORAL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DEL
SEGUNDO Y TERCER AÑO EN UNA
FACULTAD DE INGENIERÍA EN LIMA, EN EL PERÍODO 2023”

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X) según la clasificación que asigna a cada uno de los indicadores:

- 4) Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 5) Regular (si entre el 31% y el 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 6) Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

TABLA DE VALORACIÓN DE EXPERTO

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones
Criterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.			X	
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.		X		Revisar redacción, hay palabras un tanto subjetivas
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).			X	
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.		X		Corregir la ortografía
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo con puntuaciones asignadas a cada indicador)					
		C	B	A	TOTAL

Coeficiente de validez:	A+B+C ----- 30	=	0.93
--------------------------------	------------------------------------	----------	-------------

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

IX. OBSERVACIONES Y/SUGERENCIAS:

Corregir la redacción de la pregunta 22 de las estrategias de aprendizajes motivacionales.

Dice: Los docentes utilización de recursos didácticos pertinentes.

X. CALIFICACIÓN GLOBAL **0.93**

Firma

Lima, 10 de noviembre del 2023

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO 3
UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

XI. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.19. **Nombre y Apellido** : **ALEJANDRO DE LA CRUZ PAIRAZAMAN RODAS**
- 1.20. **Profesión** : **ECONOMISTA**
- 1.21. **Grados Académicos** : **BACHILLER**
- 1.22. **Título Profesional** : **ECCONOMISTA**
- 1.23. **Institución donde trabaja** : **UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN**
- 1.24. **Cargo que desempeña** : **DOCENTE**
- 1.25. **Teléfono** : **945520594**
- 1.26. **Correo electrónico** : **janorodas@hotmail.com**
- 1.27. **Nombre del investigador** : **Nelly Andres Casas**

XII. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“COMPROMISO LABORAL DOCENTE Y LA MOTIVACIÓN EN ESTUDIANTES DEL
 SEGUNDO Y TERCER AÑO EN UNA
 FACULTAD DE INGENIERÍA EN LIMA, EN EL PERÍODO 2023”

XIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X) según la clasificación que asigna a cada uno de los indicadores:

- 7) Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
- 8) Regular (si entre el 31% y el 70% de los ítems cumplen con el indicador)
- 9) Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

TABLA DE VALORACIÓN DE EXPERTO

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
PERTINENCIA	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.				
COHERENCIA	Los ítems responden a lo que se debe medir en las variables y sus dimensiones.				
CONGRUENCIA	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.				
SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.				
OBJETIVIDAD	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.				
CONSISTENCIA	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.				
ORGANIZACIÓN	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.				
CLARIDAD	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.				
FORMATO	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).				
ESTRUCTURA	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.				
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo con puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	TOTAL

Coeficiente de validez:	A+B+C ----- 30	=	1.00
--------------------------------	------------------------------------	----------	-------------

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

XIV. OBSERVACIONES Y/SUGERENCIAS:

Corregir la redacción de la pregunta 22 de las estrategias de aprendizajes motivacionales.

Dice: Los docentes utilización de recursos didácticos pertinentes.

XV. CALIFICACIÓN GLOBAL **1.00**



ALEJANDRO DE LA CRUZ PAIRAZAMAN RODAS

Lima, 15 de noviembre del 2023