



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA

“Motivación y Trabajo en equipo de los alumnos de la Escuela de  
Administración de una Universidad privada, Chiclayo 2021”.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

**AUTOR:**

La Rosa Zuloeta, Danilo Antonio (ORCID: 0000-0002-6068-4008)

**ASESORA:**

Dra. Fuster Guillen, Doris Elida (ORCID: 0000-0002-7889-2243)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y aprendizaje

LIMA - PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis queridos padres, Zully y David a quienes dedico todas mis victorias, por estar presentes en cada paso y enseñarme a luchar cada día, quienes supieron sacarme adelante y brindarme una vida digna llena de valores, gracias por confiar en mí.

A mi amada esposa Karen Campos Mendoza, por estar siempre apoyándome en cada decisión que tome y por ese soporte incondicional en cada momento de mi vida, que sigue haciéndome sentir que nunca voy a estar solo, siempre conmigo en los buenos y malos momentos.

Y por último dedico este gran sueño cumplido a mis adoradas hijas, Micaela y Catalina, quienes son la razón de mi vida, quienes me inspiran a seguir siempre adelante y nunca desfallecer, la luz de mis ojos que siempre me alegran la vida con sus ocurrencias y sonrisas.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por estar presente en todos mis proyectos, por haberme brindado la oportunidad de lograr una meta más en mi vida, quien a pesar de las adversidades nunca me ha abandonado y ha sido mi compañía y guía durante mi camino al éxito.

A las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de poder emprender y culminar con nuestra maestría y a mi asesora por sus acertados comentarios.

## Índice de contenidos

Carátula	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2 Variables y operacionalización .....	13
3.3 Población, muestra y muestreo .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5 Procedimientos .....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	41
Anexo 1	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	
Anexo 2	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
Anexo 3	
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	
Anexo 4	
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Población .....	14
Tabla 2. Muestra.....	15
Tabla 3. Fiabilidad de los instrumentos de la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021 .....	17
Tabla 4. Baremos de las variables de la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021 .....	19
Tabla 5. Nivel de motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021 .....	20
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de la motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	21
Tabla 7. Nivel de trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021 .....	22
Tabla 8. Nivel de las dimensiones del trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	23
Tabla 9. La motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	24
Tabla 10. Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021 .....	25
Tabla 11. La motivación y su relación con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	27
Tabla 12. La motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	29
Tabla 13. La motivación extrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	31

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación.....	12
Figura 2. Nivel de motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	20
Figura 3. Nivel de las dimensiones de la motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	21
Figura 4. Nivel de trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	22
Figura 5. La motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.....	24

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la Motivación y el Trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad privada, Chiclayo 2021, para poder verificar si los estudiantes se sienten motivados y capaces de realizar sus actividades en equipo para el logro de sus objetivos.

Así mismo, la presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica y un diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por los estudiantes pertenecientes del I al X ciclo de la carrera de Administración de una Universidad privada, con una muestra de 257 alumnos. Se utilizó la encuesta como técnica de medición de las variables y dos cuestionarios ambos con escala de Likert que se aplicaron a los estudiantes.

Para la contrastación de las hipótesis de la investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. En cuanto a la conclusión a la que se llegó fue la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables con un coeficiente  $Rho = 0.900$  (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa, que la motivación se relaciona de manera directa y significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021

**Palabras clave:** Motivación, Trabajo en equipo, confianza.

## **Abstract**

The present research aimed to determine the relationship of Motivation and Teamwork of Administration students of a private University, Chiclayo 2021, in order to verify if students feel motivated and capable of carrying out their team activities for achievement of your goals.

Likewise, the present research was carried out under the quantitative approach, of a basic type and a non-experimental cross-sectional design, the population was made up of students belonging to the I to X cycle of the Administration career of a private University, with a sample of 257 students. The survey was used as a measurement technique for the variables and two questionnaires, both with a Likert scale, that were applied to the students.

Spearman's correlation coefficient was used to test the research hypotheses. Regarding the conclusion reached was the existence of a positive and significant correlation between the variables with a Rho coefficient = 0.900 (with a very high positive relationship) with a level of significance lower than 5% ( $p < 0.05$ ), which means, that motivation is directly and significantly related to the teamwork of the Administration students of a Private University, Chiclayo 2021

**Keywords:** Motivation, Teamwork, confidence

## I. INTRODUCCIÓN

Para que una organización tenga éxito, va a depender de los miembros que la conforman ya que la dedicación, esfuerzo, y motivación que ponen al realizar sus acciones hacen que la misma emprenda un camino hacia la eficiencia, alta productividad y un buen servicio de calidad. Es por ello, que se hace necesario que los colaboradores tengan una actitud cooperativa, ya que es difícil, que, en un equipo de trabajo, un solo individuo, tenga las competencias necesarias.

Es por ello que la motivación constituye una variable fundamental para diversas organizaciones, pues esta permite que se puedan lograr los objetivos planteados. Del mismo modo, el trabajo en equipo es ahora una herramienta importante pues permite cohesionar el esfuerzo de sus miembros. Los alumnos de pre grado deben saber que la motivación y el saber trabajar en equipo le va a facilitar que puedan lograr mejor las competencias deseadas.

Es así que, Acosta (2015), indica que en líneas generales los estudiantes de nivel universitario no se encuentran motivados por diversos factores, entre ellos principalmente está en relación a que no se ha detectado lo que realmente estimula a estos alumnos. Se debe apaliar que factores inciden en su impulso, entre ellos la alimentación, el descanso, las relaciones sociales, entre otros. Las universidades están en la obligación de incentivar a sus estudiantes a estar motivados, pues así podrán lograr mejorar el perfil de egreso. Con una adecuada motivación, los estudiantes tendrán las fuerzas necesarias para lograr sus metas, desarrollando habilidades y destrezas para poder culminar con éxito su carrera universitaria y así poder incorporarse en el mundo laboral en forma rápida.

Las universidades tienen como parte de su plan de estudios, el perfil que desea que su egresado alcance, sin embargo, no dan énfasis en aplicar técnicas o herramientas de motivación. Así mismo existen elementos que pueden ayudar a tener estudiantes motivados, como son una adecuada infraestructura, docentes, personal administrativo y de mantenimiento con capacidad y competencias específicas, convenios, talleres, etc. Igualmente se debe realizar ferias o talleres motivacionales, en donde se pueda potenciar las fortalezas de los estudiantes. (Ballenato, 2016).

De esta manera, se tendrán alumnos con cierta ventaja competitiva respecto a los demás estudiantes que no hayan recibido las capacitaciones o que no hayan gozado de una buena infraestructura y personal docente capacitados para el logro de sus intereses.

Así mismo, respecto al contexto latinoamericano el trabajo en equipo se convierte en una herramienta muy valorada para el educando del año 2020. Las compañías actualmente dan énfasis en aquellos empleados que tengan el potencial para poder adaptarse al trabajo cohesionado, en donde se pueda relacionar con sus demás compañeros. Es por ello, que se hace imprescindible que los estudiantes de dicha universidad privada adopten en su quehacer diario universitario el trabajo en equipo para el desarrollo de sus tareas encomendadas, para poder realizar con éxito sus trabajos.

El trabajar en equipo permite que se puedan lograr de forma más eficiente las metas, así mismo los miembros actúan con responsabilidades simultáneas. Sin embargo, este trabajo tiene que estar liderado adecuadamente, pues de ello va a depender el éxito de la organización. Para potenciar las habilidades blandas de los estudiantes, es necesario establecer programas de entrenamiento (Bandy,2017). Como talleres, ferias, etc., en las que los educandos puedan obtener destrezas y habilidades para trabajar en equipo, logrando así tener mejores resultados, ya sea para una exposición grupal, o la presentación de algún proyecto.

Dentro de los equipos de trabajo se deben asignar roles, en los cuales las funciones sean asignadas según las competencias de cada integrante. Las reglas deben ser proporcionadas por un estudiante que será quien lidere al grupo en la consecución del objetivo trazado, en donde se deben fijar los deberes y derechos de cada miembro (Dolan, 2016).

Las organizaciones tanto del rubro público como privado, se enfocan en el trabajo en equipo, pues consideran que permite realizar un trabajo más efectivo. De igual forma se debe tener empleados que tengan la disposición para poder conjugar esfuerzos y así contribuir a la consecución de las metas. Es necesario detectar aquellos colaboradores que se resisten a cambio y así poder potenciar sus debilidades (Scott, 2016). Del mismo modo adaptarlo en el ámbito educativo,

identificar aquel estudiante que de alguna manera no tenga las habilidades o destrezas desarrolladas para trabajar en él y potenciar dichas habilidades para impulsarlo y conducirlo hacia el trabajo en equipo cooperativo, en donde cada estudiante que conforma el equipo sea importante para que todos lleguen a la meta trazada.

Estos cambios no sólo se reflejan en el entorno laboral, sino también en el contexto educativo, al momento de formar equipos de trabajo para lograr un determinado objetivo, ya sea una exposición, un trabajo grupal, etc. Se debe buscar armonizar los esfuerzos de los participantes de los equipos. (Conquito, 2015).

Por su parte Monakos (2015) señala que los educandos son seducidos con una formación integral con la intención de atraer la mayor suscripción de estudiantes. Pero sin embargo carecen de condiciones básicas de calidad, entre ellas se tiene que no ofertan un adecuado currículo, así mismo su personal docente no es el idóneo para ejercer este rol. Otro punto importante es que sus instalaciones no son modernas y sus recursos materiales no son óptimos para poder desarrollar en los estudiantes. Estos puntos son claves a la hora de motivar al estudiante a seguir con su carrera universitaria, ya que, si un estudiante no se encuentra cómodo en la universidad, ya sea porque carece de una buena infraestructura, o los docentes no están totalmente capacitados para ejercer dicha función, estos estudiantes optarán por la deserción estudiantil universitaria, debido a que los alumnos no ven interesante o retador el ambiente tanto físico como académico de la Universidad truncando de esta manera sus estudios.

La agresiva competitividad que se vive hoy en día en los mercados, obliga a que las universidades estén a la vanguardia con estos cambios. Por ello la motivación juega un papel primordial, pues va permitir incentivar a los estudiantes distintas estrategias, con la intención de continuar sus actividades de forma acertada y así evitar la deserción. (Rosas, 2015).

Las universidades deben mejorar sus servicios, pues los estudiantes hoy en día son más exigentes y requieren servicios con altos estándares de calidad. Una adecuada prestación de los servicios, favorece a que la marca se posicione y logre una mejor reputación por parte de la sociedad. (Toro, 2015). Atendiendo las necesidades del estudiante y prestándole la debida atención, estaremos generando un vínculo entre estudiante- universidad, en donde ambos serían los beneficiados.

Por lo antes mencionado se realizó esta investigación con el propósito de evaluar la relación que existe entre los niveles de motivación y el trabajo en equipo que poseen los educandos de Administración de la universidad privada, ya que, en el nuevo entorno universitario, los educandos deben lograr competencias que les permita realizar sus actividades de forma asertiva, conjuntamente con sus compañeros. De igual forma se debe educar estudiantes aplicando estrategias de motivación, para que sean más autónomos e independientes en su quehacer diario. Los alumnos tienen potencialidades, capacidades y competencias ocultas, las cuales deben ser técnicamente impulsadas por los docentes. Es por ello que se plantea la interrogante: ¿Cuál es la relación de la Motivación y Trabajo en Equipo de alumnos de la escuela de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021?, así mismo, en base a esta problemática planteada, se desprenden los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la Motivación Intrínseca,

Extrínseca y el Trabajo en Equipo de los alumnos de la escuela de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021?

Es así, que referente a lo teórico, es importante ya que proporciona estrategias significativas para motivar adecuadamente a los alumnos, y así estos puedan compenetrarse mejor al trabajo en equipo. Así mismo se brindan teorías y definiciones que pueden servir como fuente de referencia para aquellas personas que deseen conocer sobre las variables. Finalmente sirve como un trabajo previo que puede ser tomado como referente.

Es por ello, que metodológicamente hablando, permitirá evaluar el comportamiento de la Motivación y el Trabajo en equipo, y a partir de ello, buscar recomendaciones y sugerencias para ponerlas en práctica en la institución educativa, para que los educandos de la escuela Administración de dicha Universidad Privada mejoren su aprendizaje, brindando los medios necesarios que propicien un alto nivel de aprendizaje, logrando un ambiente participativo, incrementando el desempeño personal y académico de los estudiantes.

Referente a lo práctico, la presente investigación contribuirá a que los estudiantes de la universidad mejoren su rendimiento, pues podrán ser motivados de forma técnica, mediante la aplicación de herramientas que se adapten a sus

cualidades, así mismo se beneficiará a la universidad pues tendrán estudiantes con mejor capacidad para poder lograr las competencias. Finalmente se contribuirá los grupos de interés, pues tendrán profesionales que se puedan adaptar al trabajo en equipo.

Con el fin de responder a las interrogantes planteadas, se proponen algunos objetivos que se describen en el siguiente apartado y que conducirán la investigación en todo su proceso como es el de Determinar la relación de la Motivación y el Trabajo en Equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, de ello se desprende los siguientes Objetivos específicos, como es el de Establecer la relación de la Motivación Intrínseca, Extrínseca y el Trabajo en equipo de los alumnos de la escuela de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, dicho propósito será respondida a través de la hipótesis planteada, manifestada como La relación de la Motivación y el Trabajo en Equipo de los alumnos de la escuela de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, es significativa y directa.

## II. MARCO TEÓRICO

Al revisar diversas investigaciones de corte internacional y nacional, identificamos a Chamorro y Proaño (2018) en su tesis referente a identificación del perfil motivacional de los colaboradores de Adecco Ecuador, el cual refiere que el perfil se caracteriza por los motivos como autonomía, poder y logro, por lo que es necesario que los órganos de alta dirección empoderen a sus colaboradores a que puedan tomar sus propias decisiones. En el ámbito educativo se hace imprescindible contar con el personal docente adecuado y capacitado que ejerza una influencia positiva en los estudiantes, a través de un liderazgo participativo para que conjuntamente con los estudiantes puedan desarrollar habilidades que les permitan tener una ventaja competitiva frente a los demás egresados de otras universidades.

Del mismo modo, Chamorro y Pillajo (2018) en su tesis sobre establecimiento de los niveles de motivación en la empresa SOLPAC en Ecuador, concluye que los perfiles individuales deben ser examinados escrupulosamente, se debe evaluar las competencias de los colaboradores, para así poder verificar sus condiciones tanto físicas como técnicas para el desarrollo de sus actividades. Así también, Alarcón y Ortiz (2019) en su tesis referente a la motivación y clima organizacional de conductores de una empresa de transporte de pasajeros en Quito- Ecuador, identifica que los conductores mostraron un nivel de acuerdo en base al clima organizacional, por lo tanto, se dilucida que el ambiente laboral puede generar que los colaboradores se sientan impulsados para realizar sus actividades de forma efectiva. Es así, que el docente debe de propiciar un ambiente agradable en el aula de estudios, favoreciendo la atención y el respeto de todos. Así mismo, Oviden y Tinoco (2020) en motivación y desempeño laboral de una empresa de pavimentos en la ciudad de Chiclayo, tuvo como conclusión que los colaboradores consideran que se debe mejorar la motivación extrínseca, los órganos de alta dirección deben preocuparse por aplicar estrategias de motivación para que sus colaboradores puedan tener un aprendizaje eficiente. Finalmente, Salazar (2020) en su trabajo respecto a motivación y desempeño laboral de un molino en la ciudad de Chiclayo, tiene como conclusión que hay influencia entre las variables, si las compañías desean aumentar el rendimiento de sus colaboradores, deben de buscar estrategias

que motiven y logren estimularlos impulsos de forma productiva.

Del mismo modo en el ámbito educativo, reconocer el logro obtenido por los estudiantes, ya sea por haber obtenido la más alta nota, haber ganado un concurso etc., palabras de aliento que motiven a los estudiantes a seguir por ese camino.

Así mismo, referente a nuestra segunda Variable, Lami (2018) en su tesis nivel de la competencia trabajo en equipo de estudiantes de una universidad en Trujillo, establece que el nivel de trabajo en equipo de los estudiantes es muy alto debido a que existen valores sólidos, los integrantes de los equipos de trabajo deben tener lineamientos que regulen su comportamiento dentro de los equipos, y así poder tener integrantes comprometidos con el desarrollo de las funciones establecidas. Para Meza (2015) en su tesis sobre trabajo en equipo y satisfacción laboral de Petroecuador, concluye que existe influencia alta del trabajo en equipo en la satisfacción de los funcionarios, ya que el trabajo en equipo es una técnica que permite lograr cohesionar los esfuerzos y criterios para ser más efectivos. Es así que, Vilca (2017) en su tesis método de trabajo en equipo para el liderazgo en estudiantes de educación primaria del distrito de Sanagorán, infiere que el trabajo en equipo permitió mejorar el liderazgo, la tendencia actualmente en las organizaciones modernas es trabajar en equipo, ya que permite que los integrantes tengan iniciativa y desarrollen sus técnicas de liderazgo. Así mismo, Avalos (2015) en su tesis gestión y trabajo en equipo del área de atención al cliente de un hospital de Trujillo, llega a finiquitar de que existen factores de la gestión administrativa que tienen influencia y efectividad en el trabajo en equipo, la gerencia debe gestionar adecuadamente sus recursos, pues permite que cuando se trabaje en equipo se tengan los insumos adecuados. Del mismo modo, Cubas (2018) en su tesis estrategia organizacional y trabajo en equipo en colaboradores de un banco, tuvo como conclusión que se debe aplicar estrategias para mejorar el trabajo en equipo ya que contribuye a mejorar la productividad de los colaboradores. Es por ello que la participación del docente se hace fundamental como generador de estrategias que permitan a los estudiantes lograr sus metas con facilidad.

Del mismo modo, el enfoque teórico que sustenta a nuestra primera variable: Motivación, es la teoría de las necesidades de Maslow, en donde señala que existe una pirámide de necesidades las cuales deben ser satisfacer de forma secuencial, es

decir se debe satisfacer una para poder subir a la otra. Esta pirámide tiene 5 niveles, entre los cuales se tiene a las necesidades fisiológicas (alimentarse, beber y vestido), seguridad (física y psicológica), sociales (amistad y pertenencia), autoestima (prestigio y autoestima) y autorrealización (Chiavenato, 2007).

Chávez (2013), del mismo modo encontramos la Teoría de Alderfer, la cual toma como referente las cinco necesidades de Maslow, pero solo tomando tres dimensiones, las cuales son las de existencia, relación y crecimiento, así mismo, tenemos la Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg quien sustenta que los impulsos tanto intrínsecos y extrínsecos, son factores que generan satisfacción.

Así también encontramos a Ayestaran (2013) que la define como el beneficio que tiene el alumno por su propio aprendizaje. Para Maxwell (2008) la motivación personifica lo que originalmente conduce a que el individuo inicie una labor, encaminándose hacia un objetivo y continúe hasta obtenerlo.

Así mismo, definimos las dimensiones que se desprenden de nuestra primera variable, así tenemos que La motivación Intrínseca, que se inicia cuando realizamos una labor que nos guste. En el ámbito educativo se logra cuando el estudiante disfruta de la carrera que ha elegido para su desarrollo profesional y que le servirá de sustento en su vida personal.

Según Ryan y Deci (2000) lo define como el disfrute en una actividad por sí misma; así mismo, se desprende la Motivación Extrínseca, la cual corresponde a una situación externa inducida por el estímulo que necesita una persona para desarrollar una determinada actividad con mayor interés, López (2012). Es, así, que Pérez (1997), la define como la conducta o el patrón que incentiva a las personas a desempeñarse de forma correcta. Es por ello que algunos estudiantes sólo ingresan a la universidad porque son impulsados por sus familiares con el simple hecho de tener una carrera universitaria, más no porque les guste o disfrute de su elección.

Así también, podemos definir los indicadores que se desprenden de nuestra dimensión: Motivación Intrínseca, y podemos empezar con la definición de La Autoestima, donde McKay y Fanning (1991), los impulsos internos que tiene cada persona. Las compañías deben incentivar desde el punto de vista interno a sus colaboradores, es decir deben otorgar premios o bonificaciones que ataquen la

parte psicológica de su colaborador. Coopersmith (1967).

Otro indicador que va de la mano con la autoestima es la Autorrealización, y según Torrelles (2011), la define como el resultado máximo de las satisfacciones de las necesidades humanas. Según Maslow (1943), así también, se puede conceptualizar como aquella meta personal a alcanzar. Dicho concepto se asocia a la motivación, que sirve como impulso para hallar aquello que cada sujeto busca de acuerdo a sus intereses Pérez y Gardey (2020).

Guevara (1996) Por otro lado, definimos los indicadores que se desprenden de nuestra segunda dimensión: Motivación Extrínseca, y podemos empezar con el indicador: apoyo de los padres, la familia constituye la principal institución que tiene influencia en el estudiante, quienes a través de la convivencia diaria se transmiten costumbres y valores. Guevara (1996), del mismo modo, la influencia de los profesores constituye un papel primordial en el desarrollo de los estudiantes, el docente deberá ser un guía que vincule a sus educandos a espacios de creatividad, de conocimiento y reconocimiento personal. Debe brindar al alumno diversas alternativas, donde lo único permanente es el cambio, Henao (1998); también la influencia de los compañeros de aula repercute en los estudiantes, la búsqueda de una adecuada disciplina, que facilite los procesos de socialización y enseñanza-aprendizaje, a través de una buena organización en el aula. Morall (2009).

Por otro lado, el enfoque teórico que sustenta a nuestra segunda Variable, Trabajo en equipo, Mc Gregor (1960) quien afirma que se pueden asumir dos posturas al administrar una empresa.

Teoría X: Se tiene una repulsión hacia el trabajo por parte del hombre. Se procuran ante todo su seguridad y confort y prefieren no asumir responsabilidades. Los empleados son tratados como incompetentes y vagos, respondiendo éstos como tales.

Teoría Y: Las personas pueden adquirir funciones o actividades y ser responsables por ellas ya que pueden acoplarse al trabajo con facilidad y

optimismo, Los jefes transmiten respeto y confianza a sus colaboradores, obteniendo un personal comprometido y trabajador. Así también encontramos el Modelo de contingencia de Fiedler (1971) distingue dos tipos de comportamiento del líder: Un estilo orientado a las relaciones y el segundo estilo orientado a la tarea.

A partir de ello, orientándolo al ámbito educativo, podemos encontrar la Teoría del Trabajo Colaborativo el cual se puede definir como el conjunto de estrategias que ayuden a propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). Johnson,1993.

Es por ello que podemos definir a nuestra segunda variable como un grupo de gente bien organizado, cada uno con sus tareas y responsabilidades definidas. Gonzáles, Quinta & Gómez (2014), de esta manera, para cumplir con los objetivos trazados, creando una estructura adecuada, en donde las personas que la conforman puedan trabajar unidas, Tovalino (2011)

El trabajo en equipo forma un dispositivo primordial que impacta a las actividades de la compañía, igualmente es un factor del trabajo mediante el cual los individuos perciben su rol laboral y convienen a la unificación de las diversas unidades que la componen, Es así, que podemos definir las dimensiones que se desprenden de nuestra segunda variable, es así que los miembros de los equipos de trabajo deben tener una participación activa en las reuniones convocadas, para poder expresar e intercambiar con ideas, compartir dudas y resolver, Jaramillo (2014).

Siendo la comunicación una herramienta fundamental en el equipo de trabajo, la organización del mismo constituye un rol fundamental, es por ello, que la organización es definida como la clasificación de actividades requeridas, para alcanzar objetivos. (Jaramillo, 2014). Así mismo, Robbins y Judge (2009), argumenta que para la realización de un buen trabajo en equipo y la correcta delegación de funciones la confianza es básico para el buen desempeño de las funciones establecidas, la cual se puede definir en términos del vínculo que se instaure entre dos personas y de la vulnerabilidad que una de ellas presenta ante las acciones de la otra.

Siendo así, se conduce al equipo hacia el logro de los objetivos propuestos, para lo cual, Robbins y Judge (2009), define a los objetivos como la aspiración, el propósito, el resultado a alcanzar. Álvarez (1997), el apoyo de todos los integrantes del equipo es fundamental es por ello que la colaboración es parte fundamental. Siendo de esta manera, Torrelles (2011) argumenta que, así como debe existir colaboración y compañerismo por parte de los miembros del equipo, la cohesión y sentido de pertenencia también se hace imprescindible, y lo podemos definir como la unión entre los miembros de un equipo de trabajo. Rosas (2015)

A partir de ello, podemos definir los indicadores que se desprenden de nuestra dimensión: estableciendo que, para lograr una buena comunicación, se debe de formar Redes de comunicación. Las Redes Descentralizadas, en donde se tiene la posibilidad de generar alternativas de solución a problemas complejos a través de la comunicación entre sí por parte de los sujetos. (Shaw Y Leavilt, 1954). Para Morall (2009) así mismo se debe de desarrollar ciertas habilidades que permitan un buen manejo de equipo.

García (1988), Esta definición resalta que la actitud es una disposición preparatoria de las respuestas conductuales ante estímulos sociales. Según Hernández, Fernández, Baptista (2004); es así que, fijar objetivos que estén completamente fuera de alcance no hará que tu equipo se esfuerce por superarse (Ibarra y Rodríguez, 2011).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo se ubica bajo el enfoque positivista de enfoque cuantitativo, ya que a medida en que se abordan los problemas, se establece la posibilidad de llegar a verdades absolutas, estableciendo una brecha significativa entre el objeto de estudio y el investigador, Miranda & Ortiz, (2020)

##### Tipo de investigación

Al estar orientado hacia la exploración de nuevos conocimientos, corresponde al tipo básica, estableciendo teorías basadas en los resultados que se obtuvieron. Sánchez, Reyes & Mejía, (2018)

##### Diseño de investigación

De diseño no experimental, lo define Hernández y Mendoza (2018), como el estudio donde no se manipula, ni cambian deliberadamente las variables, y por el tipo de recolección de datos será de corte Transversal como lo manifiesta Hernández y Mendoza (2018), como aquel estudio donde los datos se recolectaron en un tiempo, espacio y momento único.

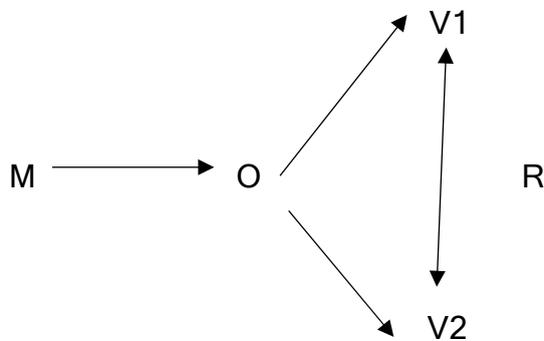


Figura 1. Diseño de investigación

### **3.1 Variables y operacionalización**

#### **Motivación**

##### **Definición conceptual**

Todo aquello que moviliza a la persona para realizar una acción, Aguilar y Vargas (2010), es decir, aquel proceso por el cual el sujeto tiene el propósito de lograr una meta manteniendo una determinada conducta.

##### **Definición operacional**

Nuestra primera variable está constituida por 2 dimensiones: Motivación Intrínseca, la cual se conforma por 2 indicadores y 9 ítems y la Motivación Extrínseca, la cual se conforma por 3 indicadores y 7 ítems; valoradas con la escala Ordinal

#### **Trabajo en equipo**

##### **Definición conceptual**

Grupo bien organizado de personas, orientados en forma comprometida hacia un mismo sentido a través de un claro liderazgo. González, Quintana, & Gómez (2014)

##### **Definición operacional**

Nuestra segunda variable está constituida por 6 dimensiones: Comunicación, organización, confianza, objetivos, colaboración, cohesión, la cual se conforma por 6 indicadores y 11 ítems; valoradas con la escala Ordinal

Así mismo la operacionalización de las variables se encuentra presentada en tabla en los anexos respectivos. La tabla contiene las variables, dimensiones, indicadores, e interrogantes, la cual sirve para la medición.

### **3.2 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Según Arias, Villasís y Miranda (2016) lo detalla como el un conjunto de casos definidos, que será usado como base para la elección de una muestra, determinándose así que existen un total de 777 estudiantes de la especialidad de Administración de una Universidad privada:

Tabla 1. Población

<b>Ciclo</b>	<b>Estudiantes</b>
I	216
II	48
III	75
IV	64
V	72
VI	69
VII	87
VIII	51
IX	47
X	48
<b>Total</b>	<b>777</b>

### **Muestra**

Arias, Villasís y Miranda (2016) la definen como el subgrupo de la población en que se llevará a cabo la investigación, los cuales tienen características comunes entre los individuos. Es así que, despejando la fórmula tenemos una muestra de 257 estudiantes de la especialidad de Administración de una Universidad privada.

Tabla 2 Muestra

<b>Cantidad de</b>			
<b>Ciclo</b>	<b>población</b>	<b>Constante</b>	<b>Muestra</b>
I	216		71
II	48		16
III	75		25
IV	64		21
V	72	0.33	24
VI	69		23
VII	87		29
VIII	51		17
IX	47		15
X	48		16
<b>Total</b>	<b>777</b>		<b>257</b>

Se definió a través de un Muestreo probabilístico - aleatorio simple -, la cual se define como aquella en donde todos los individuos que componen la población. Otzen & Manterola (2017).

Criterios de inclusión:

- Estudiantes con matrícula vigente
- Estudiantes de ambos sexos
- Rango de edad: 18 a 25 años
- Estudiantes que acepten formar parte de la investigación de forma voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Estudiantes que hayan realizado su reserva de matrícula
- Solo alumnos de la escuela de Administración.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de**

#### **datos Técnica**

Para dar respuesta a los objetivos planteados, se empleó la Encuesta como técnica de recolección de datos, la cual se define como las herramientas utilizadas para recopilar información. Burgos, Dolores, Márquez, & Beltrán Baquerizo (2019).

Del mismo modo, se utilizará para la recolección de la información de ambas variables: Motivación y Trabajo en equipo.

#### **Instrumento**

Para el análisis de ambas variables: Motivación y Trabajo en equipo se utilizará como instrumento el Cuestionario, el cual se define como aquellas herramientas que permiten obtener evidencia, Gamero (2016).

#### **Validez del instrumento**

Hace referencia a la capacidad real que tiene un instrumento para medir una determinada variable, es decir que debe medir aquello que pretende medir, Hernández (2018), el cual, para la presente investigación se realizó a través del Juicio de expertos.

#### **Confiabilidad del instrumento**

Refiere a la precisión de la información conseguida con un instrumento administrado en varias ocasiones. Se realizará a través del Alpha de Cronbach por tratarse de escalas ordinales (Aguirre, 2017).

**Tabla 3**

***Fiabilidad de los instrumentos de la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

<b>Variables</b>	<b>Fiabilidad</b>	<b>N de elementos</b>
Motivación	0.960 (Alfa de Cronbach)	15
Trabajo en equipo	0.972 (Alfa de Cronbach)	11

Fuente: Base de datos.

Los cuestionarios presentan alta fiabilidad y coherencia interna

### **3.2 Procedimientos**

Para la presente investigación, se inició con la recopilación de información sobre las variables planteadas, buscando teorías y antecedentes que apoyan el origen de dichas variables, planteándose las hipótesis y objetivos, se procedió con la aplicación de los instrumentos, recopilando toda la información en una base de datos, y finalmente se efectúa el procesamiento de datos.

### **3.1 Método de análisis de datos**

Se utilizará el software Spss 25, con respecto a los instrumentos se determinó la confiabilidad mediante alfa de Cronbach para ambas variables, verificando la fiabilidad de los mismos, como bien menciona Aguirre (2017). Así mismo se utilizará la técnica de la Baremación para convertir las escalas a niveles con el rango correspondiente, a partir de lo establecido utilizamos resultados descriptivos haciendo uso de niveles, porcentajes y frecuencias.

Para la Prueba de normalidad de datos, la cual nos ayudará en la toma de decisión estadística, utilizaremos la prueba: Kolmogorow Smirnov (mayor a 50 datos), si en caso los resultados fueran de categoría Normal, se elegirá el estadístico paramétrico R Pearson, y si son de categoría No normal, se elegirá el estadístico no paramétrico Rho SPerman.

### **3.3 Aspectos éticos**

Para citar a los autores en las referencias sobre la información que se ha obtenido, se ha utilizado las normas APA, garantizando el respeto de la autoría de todo el material utilizado.

Los participantes tuvieron total autonomía para decidir su intervención en la muestra, así mismo, los datos otorgados a manos de los participantes fueron sujetos a una representación anónima, siendo su manejo completamente de carácter académico.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 4**

***Baremos de las variables de la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

Variable 2 / Dimensiones	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Trabajo en equipo	11 - 27	28 - 41	42 - 55
Comunicación	2 - 4	5 - 7	8 - 10
Organización	3 - 7	8 - 11	12 - 15
Confianza	2 - 4	5 - 7	8 - 10
Objetivos	2 - 4	5 - 7	8 - 10
Colaboración	1 - 2	3 - 4	5 - 5
Cohesión	1 - 2	3 - 4	5 - 5

Variable 1 / Dimensiones	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
Motivación	15 - 35	36 - 55	56 - 75
Motivación intrínseca	9 - 21	22 - 33	34 - 45
Motivación extrínseca	6 - 14	15 - 22	23 - 30

Fuente: Base de datos.

El percentil 33 y 67 constituyen los puntos de corte para ambas variables de los rangos originales del cuestionario

#### 4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Tabla 5

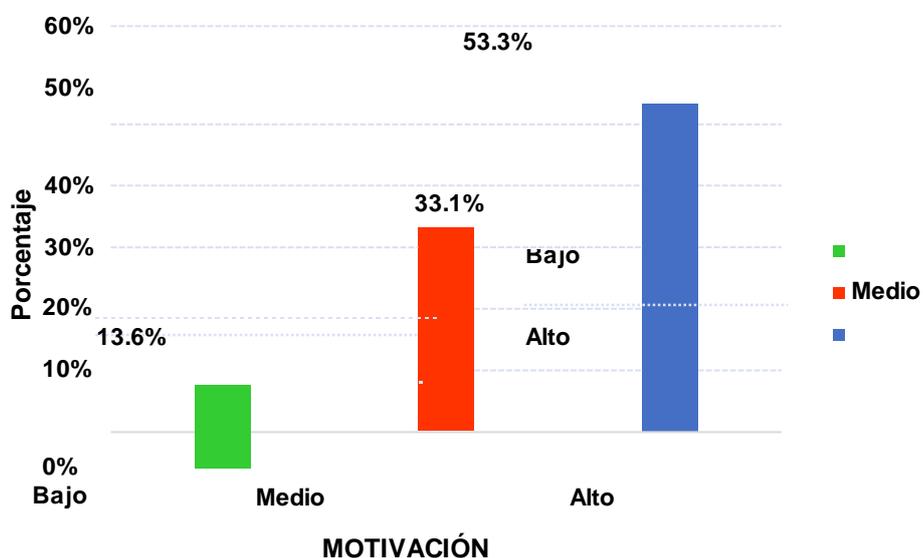
*Nivel de motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.*

Variable 1	Escala	N°	%
<b>Motivación</b>			
Bajo	15 - 35	35	13.6%
Medio	36 - 55	85	33.1%
Alto	56 - 75	137	53.3%
<b>Total</b>		<b>257</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario Aprendizaje basado en problemas, Chiclayo - 2021.

#### Interpretación.

En la Tabla 5 se aprecia que el 53.3% de los alumnos obtienen nivel alto sobre la motivación, el 33.1% tienen nivel medio, y el 13.6% de los estudiantes obtienen nivel bajo. Demostrándose que la motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada – Sede Chiclayo es de nivel alto (53.3%).



Fuente: Tabla 5.

*Figura 2. Nivel de motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.*

**Tabla 6**

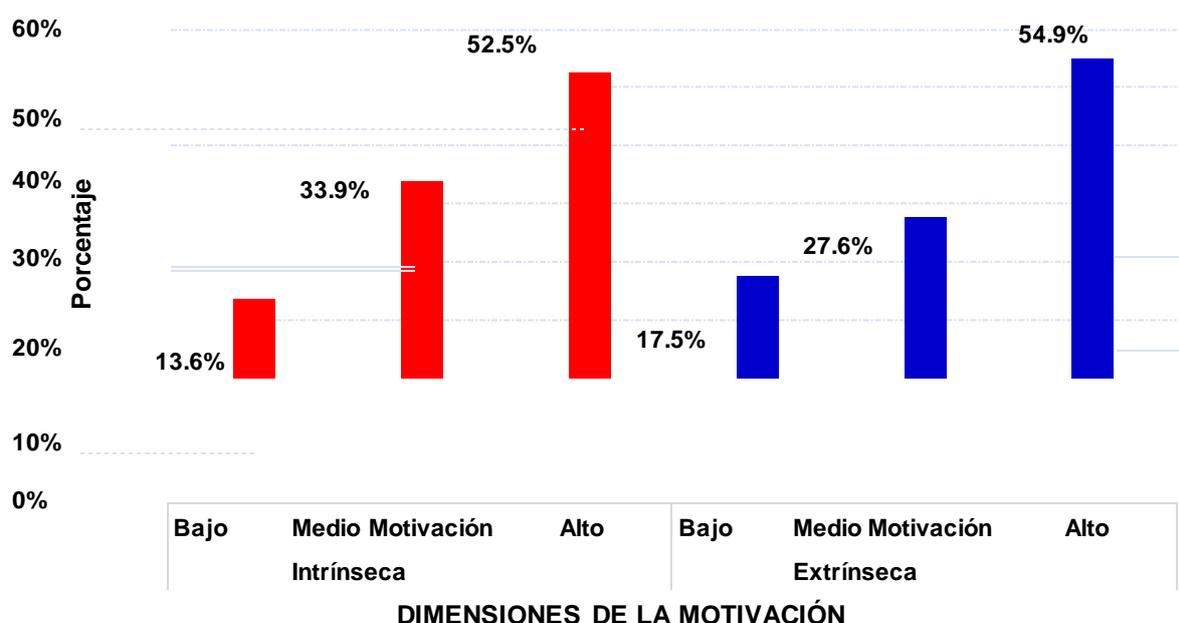
***Nivel de las dimensiones de la motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

Niveles de la motivación	Motivación Intrínseca		Motivación Extrínseca	
	N°	%	N°	%
Bajo	35	13.6%	45	17.5%
Medio	87	33.9%	71	27.6%
Alto	135	52.5%	141	54.9%
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario Aprendizaje basado en problemas, Chiclayo - 2021.

**Interpretación.**

En la Tabla 6 se aprecia que el 52.5% de los alumnos obtienen nivel alto sobre la motivación intrínseca, el 33.9% tienen nivel medio, y que el 13.6% de los alumnos obtienen nivel bajo respecto a la motivación intrínseca. El 54.9% de los alumnos obtienen nivel alto sobre la motivación extrínseca, el 27.6% tienen nivel medio, y que el 17.5% de los alumnos obtienen nivel bajo respecto a la motivación extrínseca.



Fuente: Tabla 6.

***Figura 3. Nivel de las dimensiones de la motivación de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

**Tabla 7**

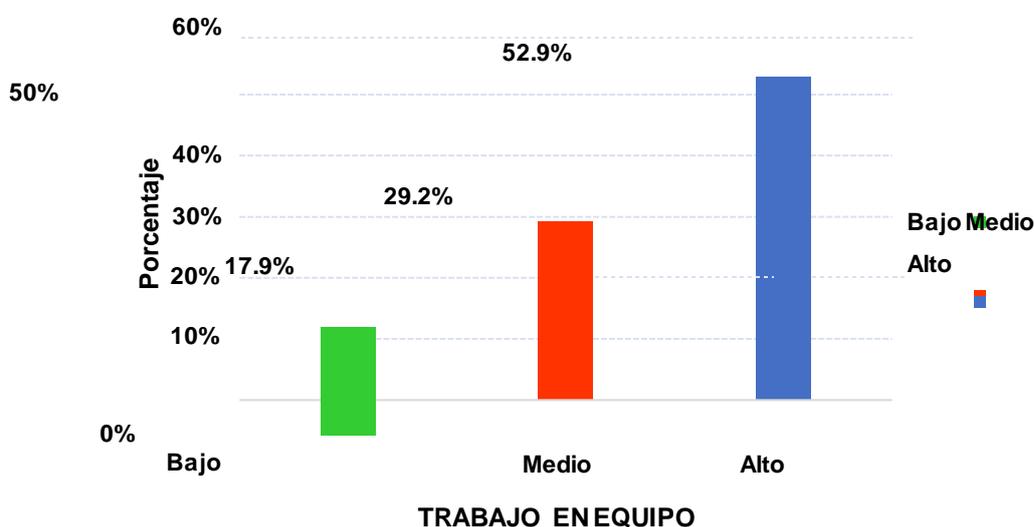
***Nivel de trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

Variable 2	Escala	N°	%
<b>Trabajo en equipo</b>			
Bajo	11 - 27	46	17.9%
Medio	28 - 41	75	29.2%
Alto	42 - 55	136	52.9%
<b>Total</b>		<b>257</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario Trabajo en equipo, Chiclayo - 2021.

**Interpretación.**

En la Tabla 7 se aprecia que el 52.9% de los alumnos obtienen nivel alto sobre el trabajo en equipo, el 29.2% tienen nivel medio, y que el 17.9% de los estudiantes obtienen nivel bajo. Demostrándose que el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada – Sede Chiclayo es de nivel alto (52.9%).



Fuente: Tabla 7.

***Figura 4. Nivel de trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

**Tabla 8**

***Nivel de las dimensiones del trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

<b>Dimensiones del trabajo en equipo</b>	<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Comunicación	Bajo	47	18.3%
	Medio	80	31.1%
	Alto	130	50.6%
	<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>
Organización	Bajo	69	26.8%
	Medio	84	32.7%
	Alto	104	40.5%
	<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>
Confianza	Bajo	41	16.0%
	Medio	87	33.9%
	Alto	129	50.2%
	<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>
Objetivos	Bajo	40	15.6%
	Medio	81	31.5%
	Alto	136	52.9%
	<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>
Colaboración	Bajo	37	14.4%
	Medio	82	31.9%
	Alto	138	53.7%
	<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>
Cohesión	Bajo	41	16.0%
	Medio	83	32.3%
	Alto	133	51.8%
	<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario Trabajo en equipo, Chiclayo - 2021.

### Interpretación.

En la Tabla 8 se aprecia que las dimensiones del trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada - Sede Chiclayo, son en promedio de nivel alto (49.9%).

**Tabla 9**

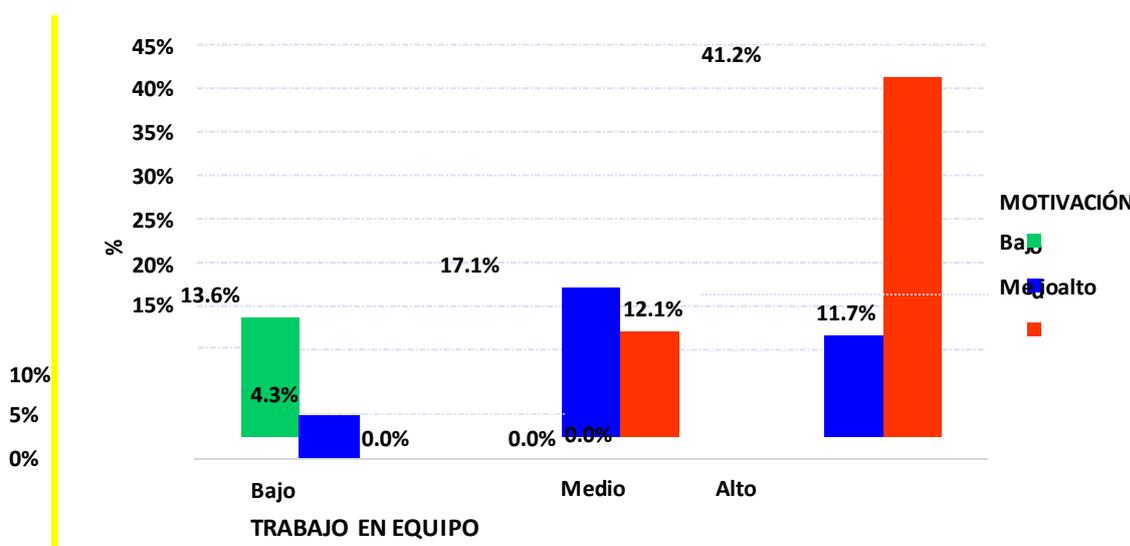
***La motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

Trabajo en equipo	Motivación						Total	
	Bajo		Medio		alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Bajo	35	13.6%	11	4.3%	0	0.0%	46	17.9%
Medio	0	0.0%	44	17.1%	31	12.1%	75	29.2%
Alto	0	0.0%	30	11.7%	106	41.2%	136	52.9%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>13.6%</b>	<b>85</b>	<b>33.1%</b>	<b>137</b>	<b>53.3%</b>	<b>257</b>	<b>100%</b>

Fuente: Aplicación del Cuestionario que evalúa la motivación y el Trabajo en equipo, Universidad Privada, Chiclayo 2021.

### Interpretación.

En la Tabla 9 se aprecia que el 41.2% de los alumnos obtienen nivel alto en la motivación y nivel alto de trabajo en equipo, el 17.1% de los alumnos obtienen nivel medio en la motivación y nivel medio de trabajo en equipo, el 13.6% de los alumnos obtienen nivel bajo en la motivación y nivel bajo de trabajo en equipo.



Fuente: Tabla 9.

***Figura 5. La motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

## 4.2 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 10

*Prueba de Normalidad de la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.*

Kolmogorov Smirnov				
VARIABLES / DIMENSIONES	Estadístico	gl	Sig.	Resultado
Motivación	0.173	257	0.000	No normal
Motivación intrínseca	0.196	257	0.000	No normal
Motivación extrínseca	0.146	257	0.000	No normal
Trabajo en equipo	0.182	257	0.000	No normal

Fuente: Aplicación del Cuestionario que evalúa la motivación y el Trabajo en equipo, Universidad Privada, Chiclayo 2021.

### Interpretación.

En la Tabla 10 se aprecia que la prueba de Kolmogorov Smirnov para muestras mayores a 50 ( $n > 50$ ), muestra que los niveles de significancia para las variables son menores al 5% ( $p < 0.05$ ), demostrándose que los datos se distribuyen de manera no normal; por lo cual es preciso utilizar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para determinar la relación entre las variables motivación y el Trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo.

### **4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS**

#### **HIPÓTESIS GENERAL:**

##### **i. Hipótesis de investigación**

La relación de la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo, es directa y significativa.

##### **ii. Hipótesis estadística**

Ho: No existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo.

H1: Existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo.

##### **iii. Nivel de significancia**

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0.05$ , correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

##### **iv. Función prueba**

Se realizó por medio de la Prueba del coeficiente de correlación de spearman, ya que las variables no presentan normalidad en sus datos.

##### **v. Nivel de significancia**

Rechazar Ho cuando la significancia observada "p" es menor que  $\alpha$ . No rechazar Ho cuando la significancia observada "p" es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 11

***La motivación y su relación con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.***

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Motivación
	Coefficiente de Spearman $R_{ho}$	0,900**
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	0,000
	N	257

Fuente: Aplicación del Cuestionario que evalúa la motivación y el Trabajo en equipo, Universidad Privada, Chiclayo 2021.

Nota: \*\* La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

### **Interpretación.**

En la Tabla 11 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R_{ho} = 0.900$  (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ). Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis planteada, es decir, que existe relación directa y significativa entre la motivación y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.

## **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:**

### **i. Hipótesis de investigación**

La relación de la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo, es directa y significativa.

### **ii. Hipótesis estadística**

Ho: No existe relación de la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo, 2021.

H1: Existe relación de la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo, 2021.

### **iii. Nivel de significancia**

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0.05$ , correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **iv. Función prueba**

Se realizó por medio de la Prueba del coeficiente de correlación de spearman, ya que la dimensión y la variable no presentan normalidad en sus datos.

### **v. Nivel de significancia**

Rechazar Ho cuando la significancia observada "p" es menor que  $\alpha$ . No rechazar Ho cuando la significancia observada "p" es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 12

*La motivación intrínseca y su relación con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.*

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Motivación intrínseca
	Coefficiente de Spearman $R_{ho}$	0,898**
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	0,000
	N	257

Fuente: Aplicación del Cuestionario que evalúa la motivación y el Trabajo en equipo, Universidad Privada, Chiclayo 2021.

Nota: \*\* La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

### Interpretación.

En la Tabla 12 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es  $R_{ho} = 0.898$  (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), la cual quiere decir que la motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021. Rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis planteada, ello significa que existe relación entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.

## **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:**

### **i. Hipótesis de investigación**

La relación de la motivación extrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo, es directa y significativa.

### **ii. Hipótesis estadística**

Ho: No existe relación de la motivación extrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo, 2021.

H1: Existe relación de la motivación extrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Sede Chiclayo, 2021.

### **iii. Nivel de significancia**

El nivel de significancia teórica es  $\alpha = 0.05$ , correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **iv. Función prueba**

Se realizó por medio de la Prueba del coeficiente de correlación de spearman, ya que la dimensión y la variable no presentan normalidad en sus datos.

### **v. Nivel de significancia**

Rechazar Ho cuando la significancia observada "p" es menor que  $\alpha$ . No rechazar Ho cuando la significancia observada "p" es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 13

*La motivación extrínseca y su relación con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021.*

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Motivación extrínseca
	Coefficiente de Spearman $R_{ho}$	0,897**
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	0,000
	N	257

Fuente: Aplicación del Cuestionario que evalúa la motivación y el Trabajo en equipo, Universidad Privada, Chiclayo 2021.

Nota: \*\* La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

### Interpretación.

En la Tabla 13 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.897$  (existiendo una alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), la cual quiere decir que la motivación extrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021. Rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis planteada.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general Determinar la relación de la Motivación y el Trabajo en Equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, y de acuerdo a los resultados hallados en la Tabla 11, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.900$  (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que significa, que la motivación se relaciona de manera directa y significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, se rechaza la hipótesis nula. Ante ello, se concluye que existe relación directa entre ambas variables. Aceptándose la hipótesis general de investigación.

Los hallazgos son similares a la investigación de Salazar (2020) en su trabajo respecto a motivación y desempeño laboral de un molino, que tiene como conclusión que hay influencia entre las variables, si las compañías desean aumentar el rendimiento de sus colaboradores, deben de buscar estrategias que motiven y logren estimular los impulsos de forma productiva. Así también, en el ámbito educativo, reconocer el logro obtenido por los estudiantes, ya sea por haber obtenido la más alta nota, haber ganado un concurso o por su buen desempeño durante el año académico, palabras de aliento que motiven a los estudiantes a seguir por ese camino.

Teóricamente resulta importante mencionar a Ñaupas et.al (2013) quien afirma que la correlación es un tipo de asociación entre dos variables numéricas, específicamente evalúa la tendencia en los datos. Es así que, con los resultados emanados de la aplicación de los instrumentos, se pudo evidenciar que existe una relación alta entre la motivación y el trabajo en equipo. Por lo tanto, si me motiva al estudiante, trabajará en equipo de forma positiva. Ya que un estudiante comprometido con el desarrollo de una actividad dentro del equipo de trabajo, tendrá un rendimiento óptimo y por ende se podrán lograr los objetivos trazados por el equipo de trabajo.

Concerniente al objetivo específico Establecer la relación de la Motivación Intrínseca, Extrínseca y el Trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, en base a los resultados presentados en la Tabla 12 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.898$ , con nivel de significancia menor al 5%(p

< 0.05), lo que quiere decir, que la motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021. Ya que el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.898$ , con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir, que la motivación intrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021. Existiendo relación entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021. Aceptando la primera hipótesis específica de investigación.

Estos resultados se asemejan a la investigación de Lami (2018) en su tesis nivel de la competencia trabajo en equipo de estudiantes de una universidad en Trujillo, establece que el nivel de trabajo en equipo de los estudiantes es muy alto debido a que existen valores sólidos. Los integrantes de los equipos de trabajo deben tener lineamientos que regulen su comportamiento dentro de los equipos, y así poder tener integrantes comprometidos con el desarrollo de las funciones establecidas.

La motivación Intrínseca, que empieza cuando efectuamos una actividad y disfrutemos de lo que estamos realizando, haciéndonos sentir que representamos nuestra vocación personal. En el ámbito educativo se logra cuando el estudiante disfruta de la carrera que ha elegido para su desarrollo profesional y que le servirá de sustento en su vida personal (López, 2012).

Así también, en base a los resultados presentados en la Tabla 13, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.897$ , con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que establece que la motivación extrínseca se relaciona de manera directa y significativa con el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021. Ello significa que existe relación entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021. Aceptando la segunda hipótesis específica de investigación. Estos resultados se contraponen con la investigación de Oviden y Tinoco (2020) en motivación y desempeño laboral de una empresa de pavimentos, en donde llegan a la conclusión que los colaboradores consideran que se debe mejorar la motivación extrínseca, los órganos de alta dirección deben preocuparse por

aplicar estrategias de motivación para que sus colaboradores puedan tener un aprendizaje eficiente. La motivación extrínseca, es un entorno externo estimulado por un factor que necesita una persona para desarrollar una actividad o de la existencia de una recompensa para realizar una labor o función con mayor interés (López, 2012). Así mismo Pérez (1997), la define como la conducta o el patrón que incentiva a las personas a desempeñarse de forma correcta.

Referente a la hipótesis: La relación de la Motivación y el Trabajo en Equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, es significativa y directa. Ya que el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , es decir, existe una relación directa entre ambas variables, aceptando de esta manera la hipótesis general de investigación.

Los resultados son similares a la investigación de Meza (2015) en su tesis sobre trabajo en equipo y satisfacción laboral de Petroecuador, concluye que existe influencia alta del trabajo en equipo en la satisfacción de los funcionarios, ya que el trabajo en equipo es una técnica que permite lograr cohesionar los esfuerzos y criterios para ser más efectivos, es por ello que para Ayestaran (2013), quien define a la motivación como el beneficio que tiene el alumno por su propio aprendizaje, la motivación personifica lo que originalmente determina que el estudiante inicie una labor, se dirija hacia un objetivo y persista en obtenerlo, que en este caso sería obtener su título universitario

## VI. CONCLUSIONES

Se determinó que, mediante una correlación muy alta, la existente relación significativa entre la Motivación y el Trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, debido a que el  $Rho = 0.900$  tiene un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ). Aceptando la hipótesis general de investigación.

Se determinó que existe relación entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, pues el valor de significación del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ . Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

Se determinó que existe relación entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo de los estudiantes de Administración de una Universidad Privada, Chiclayo 2021, pues el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ . Aceptando la segunda hipótesis específica de investigación.

## VII. RECOMENDACIONES

La universidad debe estimular la Motivación intrínseca de los alumnos indicándoles que el asistir a las clases les permite obtener su título universitario, así mismo deben ayudar y darles las herramientas pedagógicas y didácticas para aprobar sus asignaturas. Es necesario también que la universidad les permita descubrir cosas nuevas. Finalmente, se les debe infundir que es importante desarrollarse como persona y profesional, para así poder obtener un trabajo de prestigio y categoría.

Por otro lado, también se debe motivar extrínsecamente a los alumnos, involucrando a los padres o encargados a asistir a sesiones convocadas por la universidad. Es necesario también que se premien a los estudiantes cuando ganen algún concurso o por tener un buen rendimiento en el semestre académico, para de esta manera reforzar e incentivar la constante preparación del estudiantado. Es preciso también que los docentes apoyen y ayuden a mejorar el desempeño de aquellos estudiantes que estén en un nivel bajo de aprendizaje, potenciando sus habilidades.

En la universidad, se debe fomentar el trabajo en equipo en los estudiantes, haciendo hincapié, a que cada miembro del equipo debe generar soluciones a los problemas presentados. Se debe orientar a los estudiantes a que cada miembro de los equipos de trabajo cumpla roles y responsabilidades específicas. Finalmente, se les debe inculcar a los alumnos que en sus equipos deben existir principios y valores sólidos

## REFERENCIAS

- Acosta Vera, J. (2011) *Gestión del Estrés*. Barcelona: Profit
- Aguilar, J. Y Vargas, J. (2010). Trabajo En Equipo. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C
- Aguirre R. (2017) *La investigación en enfermería en América Latina*. Revista ciencia médica. La habana; 2017 [consultado el 20 de junio del 2018].
- Alarcón, M y Ortiz, L (2019) *La motivación y su influencia en el clima organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito "EPMTP"*. Tesis. UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18649>
- Ander - Egg, E. (2005). *Como elaborar un proyecto*. Ed. Lumen/Humanitas, Buenos Aires.
- Avalos, M (2015) *Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente - Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015*. Tesis. UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/1387>
- Ayestarán, S. (2013). Entrenamiento Para El Trabajo En Equipos De Innovación - Beneficios Sobre El Equipo Y La Organización. España: Innobasque Agencia Vasca de Innovación.
- Ballenato, G. (2016) *Trabajo en Equipo: Dinámica y Participación en los grupos*. Madrid: Pearson
- Belmont (1979). *Informe Belmont*: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones.
- Bandy, J. (2010) *Administración de Recursos Humanos*. México: Paidós
- Chamorro, E y Pillajo, L (2018) *Establecimiento de los niveles de motivación en el personal operativo y administrativo de la empresa SOLPAC S.A.* Tesis. UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16563>
- Chamorro, E y Proaño, H (2018) *Identificación del perfil motivacional general del personal de Adecco Ecuador Sucursal Quito*. Tesis. UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16564>
- Chávez Sosa, S. H. (2013). Desempeño Organizacional. Obtenido de <https://administraciondfh2013.wordpress.com/2013/04/17/desempeno-organizacional/>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.

- Conquito. (2015). *¿Qué es ConQuito?* Obtenido de <http://www.conquito.org.ec/que-es-conquito/>
- Cubas, V (2018) *Estrategia organizacional para la mejora de trabajo en equipo en los colaboradores de mibanco agencia Lambayeque matriz*. Tesis USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4885>
- Dolan, S. (2010) *La gestión de los Recursos Humanos*. México: Pirámide
- Gamarra, A (2017) *Clima social familiar y la motivación escolar en alumnos del nivel secundario de una institución educativa estatal – Trujillo*. Tesis. UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2974>
- García, M. (1988). *El trabajo en equipo*. México: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Ibarra Sáiz, s., & Rodríguez Gómez, g. (2011). Aprendizaje autónomo y trabajo en equipo: reflexiones desde la competencia percibida por los estudiantes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(4), 73-85.
- Jaramillo Solorio, R. M. (2014). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Jummp. (2013). *La autonomía y la motivación*. Obtenido de <https://jummp.wordpress.com/2010/01/25/la-autonomia-y-la-motivacion/>
- Lami, V (2018) *El nivel de la competencia trabajo en equipo en los estudiantes de la FAUA- UPAO, Trujillo - Perú en el semestre 2017-10*. Tesis. UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4223>
- López Berdacía, J. (18 de marzo de 2009). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/jruizalicea/trabajo-en-equipo-1163883>
- Maleta, H. (2009) *Metodología y técnica de la producción científica*
- Maxwell, J. (2008). *Liderazgo al máximo: Maximice su potencial y capacite a su equipo*. Estados Unidos de América: Thomas Nelson INC.
- Meza, B (2015) *El trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios del Área de Vinculación de la Empresa Pública PETROECUADOR*. Tesis. UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7486>
- Monakos, C. (15 de febrero de 2015). *Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT)*. Obtenido de <http://myslide.es/documents/etica-empresarial-y-el-desempeno-laboral.html>

- Monje, C (2011) Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa
- Morall, S (2009). Enseñanza mediante trabajo en grupo colaborativo/cooperativo. *Didáctica. Teoría y práctica de la enseñanza*, 193-208
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.
- Oliden, J. A. & Tinoco, M. A. (2020). *Relación de la motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de Corporación Asfaltos y Pavimentos Castillo SAC en el año 2017* (Tesis de licenciatura).
- Palacio, M. (2 de junio de 2011). Relaciones interpersonales en una secretaria. Obtenido de <http://malka-palacio.blogspot.com/2011/06/relaciones-interpersonales-en-una.html>
- Robbins, P. y Judge, T (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Rosas Cruz, E. A. (2015). *Colaboración y empatía en un equipo de trabajo*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/portafoliogrupalchmrs1cv9/-colaboración-y-empatía-en-un-equipo-de-trabajo>
- Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).
- Sierra Bravo, R. (2006) *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Paraninfo, Madrid.
- Scott, S., Bohlander, G. (2013) *Administración de Recursos Humanos*. México: Pax
- Toro Suarez, L. Y. (mayo de 2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>
- Torres Campos, O. J. (27 de Julio de 2014). La influencia del estrés en el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera asociación de mujeres en acción (AMA) en el periodo 2014. Obtenido de <http://es.slideshare.net/torrescam/taller-de-investigacion-ama>
- Tovalino, F. (2011). *Gestión de Recursos Humanos*. Perú: Ediciones Caballero Bustamante

Valles, M. (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social*. Reflexión metodológica y práctica profesional. Síntesis. Madrid.

Vilca, J (2017) *El método de trabajo en equipo para desarrollar el liderazgo en los estudiantes del quinto grado de educación primaria de la I.E N° 80146 Manuel González Prada del centro poblado de Chuyugal distrito de Sanagorán en el año 2014*. Tesis. UPAO. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/3708>

Zabni Celebraciones. (30 de abril de 2014). Importancia del Trabajo. Obtenido de <https://zabranibazar.wordpress.com/2014/04/30/importancia-del-trabajo/>

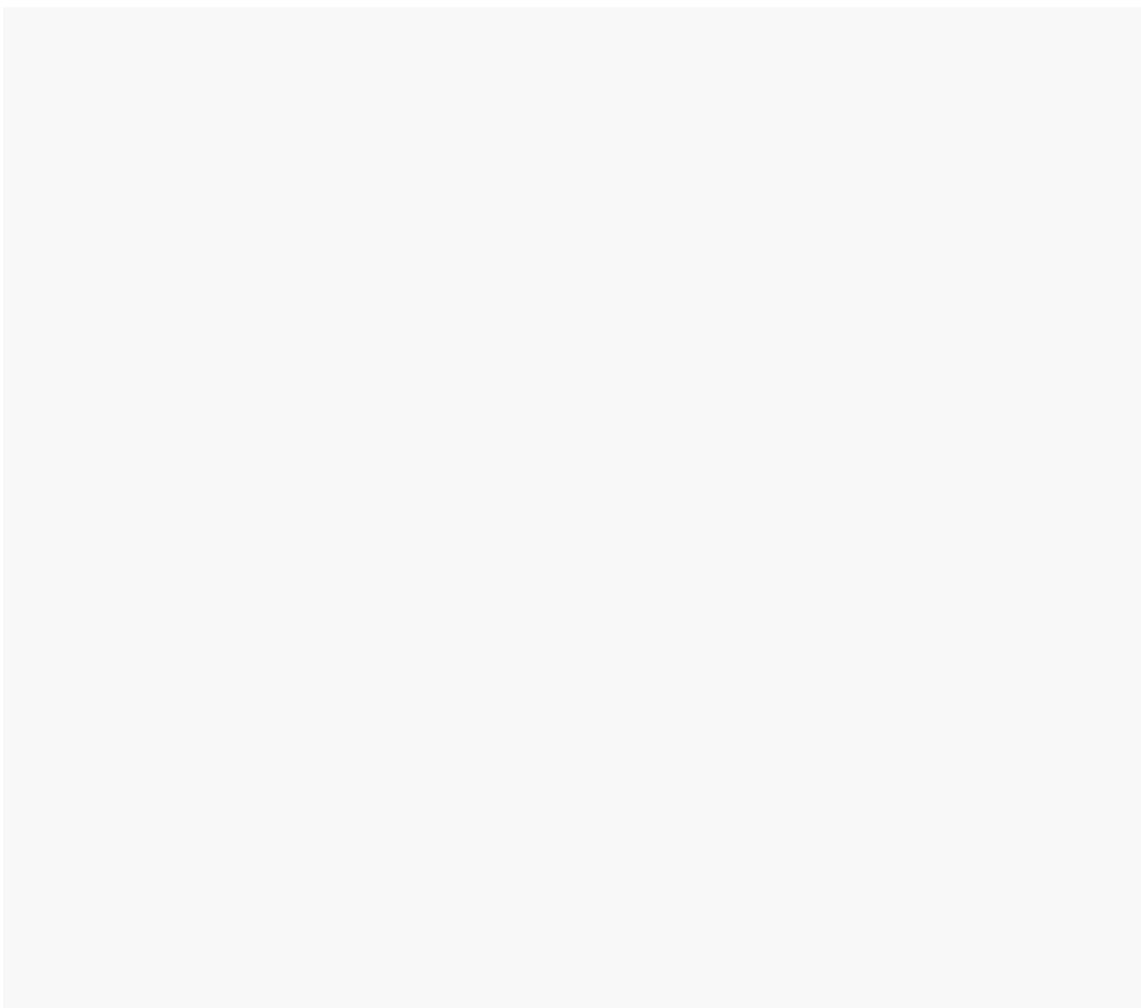
**Anexo 3**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**  
Operacionalización de las variables

Variable independiente: Motivación

Dimensiones	Indicadores	Sub Indicadores	Ítems	Escala	
Motivación Intrínseca	Autoestima	Confianza	Asisto a las clases universitarias para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario.	Likert	5 totalmente de acuerdo
			Quiero sentirme importante al tener éxito y aprobar las asignaturas		
			Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios		
	Satisfacción	Siento placer cuando descubro cosas nuevas			
		Quiero llevar una vida cómoda más adelante			
		Me interesa aprender nuevas cosas que me permita desarrollarme como persona y profesional			
Autorrealización	Aspiraciones futuras	Pienso en tener después un trabajo de más prestigio y categoría			
		Siento placer de superarme en alguno de mis logros personales			
		Quiero ganar un salario mejor en el futuro			
Motivación Extrínseca	Apoyo de los padres	Interés de los padres por las calificaciones de sus hijos	Pongo mayor interés por la preocupación de mis padres o encargados al asistir a sesiones convocadas por la universidad	Likert	3 indiferente
		Incentivos o regalos	Me siento satisfecho por los incentivos o regalos cuando obtengo buenas calificaciones		
	Influencia de los profesores	Habilidades de aprendizaje	Demuestro compromiso e interés para tener un buen desempeño por el apoyo de mis docentes		
			Me siento motivado sobre el mejoramiento de mis habilidades por el aporte de mis docentes		
	Influencia de los compañeros de aula	Aprendizaje colaborativo	La colaboración entre compañeros es muy importante para estudiar y realizar las tareas de esta carrera		
			Tus compañeros influyen sobre tu persistencia en las tareas difíciles de esta carrera		
					2 desacuerdo
					1 totalmente desacuerdo

**\_Variable dependiente: Trabajo en equipo**

Dimensiones	Indicadores	Sub Indicadores	Ítems	Escala	
Comunicación	Redes	Centralizadas	En el equipo existe un miembro que consolida la información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo	Likert	5 totalmente de acuerdo
		Descentralizadas	Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo		
Organización	Habilidades	Roles	Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos		
		Responsabilidades	Cada miembro de los equipos de trabajo tiene responsabilidades específicas		
		Principios	Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo		
Confianza	Actitud	Colaboración	Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo		
		Capacidades	Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo		
Objetivos	Medibles	Claros	Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo		
		Realistas	Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo		
Colaboración	Servicio	Energía	Realizan con energía y entusiasmo las actividades programadas		
Cohesión	Interactuar	Unión	Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo		



## Anexo 4

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO

##### Datos de identificación

Fecha	Género		Edad	Ciclo	Turno
	F	M			

##### Instrucciones

Este cuestionario tiene por objetivo identificar el Trabajo en equipo en los estudiantes de la carrera de Administración de una Universidad Privada.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y maque con una equis (X) la respuesta que usted considere que es la adecuada. La información a obtenerse será estrictamente confidencial por lo que se solicita responder con la mayor sinceridad posible, Usando la siguiente escala de clasificación:

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

PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.- En el equipo existe un miembro que consolida la información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo					
2.- Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo					
3.- Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos					
4.- Cada miembro de los equipos de trabajo tiene responsabilidades específicas					
5.- Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo					
6.- Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo					
7.- Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo					
8.- Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo					
9.- Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo					
10.- Realizan con energía y entusiasmo las actividades programadas					
11.- Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo					

## ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE MOTIVACIÓN

### Datos de identificación

Fecha	Género		Edad	Ciclo	Turno
	F	M			

### Instrucciones

Este cuestionario tiene por objetivo identificar el Trabajo en equipo en los estudiantes de la carrera de Administración de una Universidad Privada.

Lea detenidamente cada una de las preguntas y maque con una equis (X) la respuesta que usted considere que es la adecuada. La información a obtenerse será estrictamente confidencial por lo que se solicita responder con la mayor sinceridad posible, Usando la siguiente escala de clasificación:

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

PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.- Asisto a las clases universitarias para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario.					
2.- Quiero sentirme importante al tener éxito y aprobar las asignaturas					
3.- Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios					
4.- Siento placer cuando descubro cosas nuevas					
5.- Quiero llevar una vida cómoda más adelante					
6.- Me interesa aprender nuevas cosas que me permita desarrollarme como persona y profesional					
7.- Pienso en tener después un trabajo de más prestigio y categoría					
8.- Siento placer de superarme en alguno de mis logros personales					
9.- Quiero ganar un salario mejor en el futuro					
10.- Pongo mayor interés por la preocupación de mis padres o encargados al asistir a sesiones convocadas por la universidad					
11.- Me siento satisfecho por los incentivos o regalos cuando obtengo buenas calificaciones					
12.- Demuestro compromiso e interés para tener un buen desempeño por el apoyo de mis docentes					
13.- Me siento motivado sobre el mejoramiento de mis habilidades por el aporte de mis docentes					
14.- La colaboración entre compañeros es muy importante para estudiar y realizar las tareas de esta carrera					
15.- Tus compañeros influyen sobre tu persistencia en las tareas difíciles de esta carrera					

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GRADO DE MOTIVACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Asisto a las clases universitarias para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario	X		X		X		
2	Quiero sentirme importante al tener éxito y aprobar las asignaturas	X		X		X		
3	Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios	X		X		X		
4	Siento placer cuando descubro cosas nuevas	X		X		X		
5	Quiero llevar una vida cómoda más adelante	X		X		X		
6	Me interesa aprender nuevas cosas que me permita desarrollarme como persona y profesional	X		X		X		
7	Pienso en tener después un trabajo de más prestigio y categoría	X		X		X		
8	Siento placer de superarme en alguno de mis logros personales	X		X		X		
9	Quiero ganar un salario mejor en el futuro	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Pongo mayor interés por la preocupación de mis padres o encargados al asistir a sesiones convocadas por la universidad	X		X		X		
11	Me siento satisfecho por los incentivos o regalos cuando obtengo buenas calificaciones	X		X		X		
12	Demuestro compromiso e interés para tener un buen desempeño por el apoyo de mis docentes	X		X		X		
13	Me siento motivado sobre el mejoramiento de mis habilidades por el aporte de mis docentes	X		X		X		

14	La colaboración entre compañeros es muy importante para estudiar y realizar las tareas de esta carrera	X		X		X		
15	Tus compañeros influyen sobre tu persistencia en las tareas difíciles de esta carrera	X		X		X		
16	Tus compañeros influyen sobre el mejoramiento de tus habilidades para aprender en esta carrera	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	En el equipo existe un miembro que consolida la información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo	X		X		X		
18	Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos	X		X		X		
20	Cada miembro de los equipos de trabajo tiene responsabilidades específicas	X		X		X		
21	Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Confianza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo	X		X		X		
23	Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Objetivos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
25	Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7: Colaboración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Realizan con energía y entusiasmo actividades programadas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 8: Cohesión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
27	Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [x]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jaime Laramie Castañeda Gonzales**              **DNI: 41418490**

**Especialidad del validador: Administrador de Empresas**

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

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Chiclayo, 25 de mayo de 2021**



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales  
CLAD - 15345

**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GRADO DE MOTIVACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Asisto a las clases universitarias para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario	X		X		X		
2	Quiero sentirme importante al tener éxito y aprobar las asignaturas	X		X		X		
3	Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios	X		X		X		
4	Siento placer cuando descubro cosas nuevas	X		X		X		
5	Quiero llevar una vida cómoda más adelante	X		X		X		
6	Me interesa aprender nuevas cosas que me permita desarrollarme como persona y profesional	X		X		X		
7	Pienso en tener después un trabajo de más prestigio y categoría	X		X		X		
8	Siento placer de superarme en alguno de mis logros personales	X		X		X		
9	Quiero ganar un salario mejor en el futuro	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Pongo mayor interés por la preocupación de mis padres o encargados al asistir a sesiones convocadas por la universidad	X		X		X		
11	Me siento satisfecho por los incentivos o regalos cuando obtengo buenas calificaciones	X		X		X		
12	Demuestro compromiso e interés para tener un buen desempeño por el apoyo de mis docentes	X		X		X		
13	Me siento motivado sobre el mejoramiento de mis habilidades por el aporte de mis docentes	X		X		X		

14	La colaboración entre compañeros es muy importante para estudiar y realizar las tareas de esta carrera	X		X		X		
15	Tus compañeros influyen sobre tu persistencia en las tareas difíciles de esta carrera	X		X		X		
16	Tus compañeros influyen sobre el mejoramiento de tus habilidades para aprender en esta carrera	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	En el equipo existe un miembro que consolida la información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo	X		X		X		
18	Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos	X		X		X		
20	Cada miembro de los equipos de trabajo tiene responsabilidades específicas	X		X		X		
21	Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Confianza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo	X		X		X		
23	Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Objetivos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
25	Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7: Colaboración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Realizan con energía y entusiasmo actividades programadas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 8: Cohesión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
27	Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [x]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra. **Rocío Liliana Zevallos Aquino**              **DNI: 16483579**

**Especialidad del validador:** **Contador / MBA**

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

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Chiclayo, 25 de mayo de 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL GRADO DE MOTIVACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Asisto a las clases universitarias para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario	X		X		X		
2	Quiero sentirme importante al tener éxito y aprobar las asignaturas	X		X		X		
3	Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios	X		X		X		
4	Siento placer cuando descubro cosas nuevas	X		X		X		
5	Quiero llevar una vida cómoda más adelante	X		X		X		
6	Me interesa aprender nuevas cosas que me permita desarrollarme como persona y profesional	X		X		X		
7	Pienso en tener después un trabajo de más prestigio y categoría	X		X		X		
8	Siento placer de superarme en alguno de mis logros personales	X		X		X		
9	Quiero ganar un salario mejor en el futuro	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Pongo mayor interés por la preocupación de mis padres o encargados al asistir a sesiones convocadas por la universidad	X		X		X		
11	Me siento satisfecho por los incentivos o regalos cuando obtengo buenas calificaciones	X		X		X		
12	Demuestro compromiso e interés para tener un buen desempeño por el apoyo de mis docentes	X		X		X		
13	Me siento motivado sobre el mejoramiento de mis habilidades por el aporte de mis docentes	X		X		X		

14	La colaboración entre compañeros es muy importante para estudiar y realizar las tareas de esta carrera	X		X		X		
15	Tus compañeros influyen sobre tu persistencia en las tareas difíciles de esta carrera	X		X		X		
16	Tus compañeros influyen sobre el mejoramiento de tus habilidades para aprender en esta carrera	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	En el equipo existe un miembro que consolida la información para luego ser comunicada a los integrantes del grupo	X		X		X		
18	Cada miembro del equipo genera soluciones a los problemas presentados, las comunica para ser debatidos en equipo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: Organización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Cada miembro de los equipos de trabajo cumple roles específicos	X		X		X		
20	Cada miembro de los equipos de trabajo tiene responsabilidades específicas	X		X		X		
21	Poseen principios sólidos cada miembro de los equipos de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5: Confianza</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
22	Trabajan de forma colaborativa cada miembro del equipo de trabajo	X		X		X		
23	Se comprometen con los objetivos establecidos los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6: Objetivos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	Tiene objetivos claros los miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
25	Son realistas y alcanzables los objetivos fijados por el equipo de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 7: Colaboración</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Realizan con energía y entusiasmo actividades programadas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 8: Cohesión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
27	Existe unión entre los miembros de un equipo de trabajo	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X]**              **Aplicable después de corregir [x]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Francisco Zentner Alva              DNI: 16698898**

**Especialidad del validador: Administrador/ Doctor**

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Chiclayo, 25 de mayo de 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante**