



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E.
Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Bustamante Vera, Digna Leonela (orcid .org/0000-0001-5311-5221)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme fortaleza y la sabiduría para seguir hacia adelante.

Con todo mi amor y respeto a mi esposo Tommy Macias por ser mi fortaleza, su paciencia y apoyo incondicional.

A mis hijas Ivanova y Rafaella que son mi fuente de motivación e inspiración y superarme cada día más.

A mis Padres por brindarme su apoyo moral y por motivarme a seguir adelante y cumplir mis metas.

A mis hermanos Víctor, Jessenia y Gelgy gracias por su gran motivación para realizar este sueño.

A mis amigas María, Angélica y Jenny por haber logrado nuestro gran objetivo con mucha perseverancia gracias por los momentos compartidos durante este tiempo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A la Msc. Johanna Bueno directora de la Institución Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez, por su apoyo incondicional y por sus ideas planteadas.

También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, directivos por la organización del programa de Maestría en Psicología Educativa. A todos los Maestros y Doctores que dedicaron tiempo y esfuerzo para enseñarme y guiarme en mis estudios de Maestría, admiro y respeto la dedicación y el esfuerzo de cada uno de ellos.

Índice general

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	24
CONCLUSIÓN	30
RECOMENDACIONES	31
REFERENCIA	
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de estudio	16
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Motivación y sus dimensiones.....	19
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones	20
Tabla 4. Análisis de correlación entre motivación y trabajo en equipo.....	21
Tabla 5. Análisis de correlación entre motivación y la comunicación.....	22
Tabla 6. Análisis de correlación entre motivación y la confianza	22
Tabla 7. Análisis de correlación entre motivación y el compromiso	23

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Motivación y sus dimensiones.....	19
Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones	20

RESUMEN

La investigación en curso planteó como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022. Se consideró una metodología basada en una investigación de tipo básica, diseño no experimental y enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, transversal y correlacional asociativo. Se consideró una muestra censal constituida por 115 docentes pertenecientes a la Unidad Educativa antes mencionada. Como instrumentos de recolección de datos se consideró la aplicación de dos cuestionarios, el primero se enfocó a valorar la variable motivación tomando de base el instrumento diseñado por Sullca (2021); y otro cuestionario que se direccionó a valorar la variable trabajo en equipo basado en el propuesto por Salazar (2017). Los resultados de la investigación mostraron una correlación alta entre la variable motivación y la variable trabajo en equipo con un $Rho = ,824$, así como una significancia $0,000 < 0,05$, lo cual permitió aceptar la hipótesis del investigador, descartar la hipótesis nula y afirmar que, si existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Palabras clave: Motivación, trabajo en equipo, docentes.

ABSTRACT

The general objective of the ongoing research was to determine the relationship between motivation and teamwork in the teachers of the Adalberto Ortíz Quiñonez Educational Unit in Guayaquil, 2022. A methodology based on basic research, non-experimental design and descriptive, cross-sectional and associative correlational quantitative approach. A census sample consisting of 115 teachers belonging to the aforementioned Educational Unit was considered. As data collection instruments, the application of two questionnaires was considered, the first focused on assessing the motivation variable based on the instrument designed by Sullca (2021); and another questionnaire that was directed to assess the teamwork variable based on the one proposed by Salazar (2017). The results of the research showed a high correlation between the motivation variable and the teamwork variable with a $Rho = .824$, as well as a significance of $0.000 < 0.05$, which allowed accepting the researcher's hypothesis, discarding the null hypothesis and affirm that, if there is a relationship between motivation and teamwork in the teachers of the Adalberto Ortíz Quiñonez Educational Unit of Guayaquil, 2022.

Keywords: Motivation, teamwork, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo implica la participación activa de todos y cada uno de los integrantes de un grupo, direccionando sus esfuerzos hacia un fin determinado, logrando no solo el reconocimiento, sino también la satisfacción personal de una labor bien realizada (Treviño & Abreu, 2017). Para lograr esto, las personas que lo integran deben de contar con un alto grado de predisposición que les permita desenvolverse de manera efectiva y participar activamente en las responsabilidades impuestas (Rengifo, 2021).

Razonablemente, la motivación juega un papel fundamental en la dinámica que se produce en un equipo (Soto, 2018). Como resultado, la motivación impulsa a cada uno de los participantes a desarrollar las actividades determinadas de forma eficiente (Cáceres, 2021), ajustándose siempre a las necesidades del grupo, y generando una interacción activa y espontánea que les permita alcanzar los objetivos planteados (La Rosa, 2021).

En México, las instituciones públicas promueven espacios de formación enfocados a mejorar el trabajo en equipo (Hernández & Morales, 2017). En este sentido, la promoción del trabajo en equipo se establece como un proceso necesario al momento de alcanzar las metas que se desarrollan dentro de cada área de gestión en la que se encuentran (Gobierno de México, 2020). De esta forma, los empleados logran desarrollar sus actividades de manera coordinada trabajando hacia un fin común, generando un impacto positivo en los resultados esperados (Castillejos, 2019).

En el Ecuador, el Ministerio de Educación impulsa procesos de formación continua enfocados a fomentar el desarrollo de competencias orientadas a fomentar actividades grupales y colaborativas entre el personal tanto directivo como docente (Badano, y otros, 2017). Estas acciones se orientan a establecer las bases para generar una interacción efectiva a nivel institucional, trabajando en conjunto en alcanzar la calidad educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2021).

En el contexto local en cambio, las instituciones educativas desarrollan espacios orientados a delegar tareas grupales entre docentes (Demera, 2019). Debido a esto se logra cumplir con las actividades pedagógicas, administrativas y sociales de

manera eficiente, llevando a los docentes a interactuar coordinadamente y hacia un fin en común (Ortíz, Fabara, Villagómez, & Hidalgo, 2017).

Sin embargo, en muchos de estos espacios, se espera que el docente posea una motivación intrínseca que garantice su eficiente desenvolvimiento (Folgado, Palos, & Aguayo, 2020). Por lo tanto, es común observar la falta de reconocimiento al esfuerzo que realiza el docente (Martínez B. , 2020), dejando de lado la necesidad de generar un estímulo que le permita realizar sus tareas de manera más dinámica y comprometida, afectando representativamente su motivación en general (Yépez, 2019).

Este problema se presenta dentro de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñónez, donde los docentes se muestran desmotivados debido a una serie de factores como el exceso de carga laboral, el desarrollo de actividades fuera de las horas de clase, el bajo sueldo, la falta de reconocimientos, etc., influyendo de manera negativa en el trabajo en equipo que realizan dentro de las diferentes áreas educativas.

En consecuencia, la limitada motivación puede generar múltiples dificultades en el docente al momento de interactuar en un equipo de trabajo determinado, afectando la puesta en práctica de todo su potencial y conocimientos (Burgos, 2018). De esta forma, no solo se disminuye el rendimiento del docente, sino también su predisposición y confianza al momento de interactuar con los demás educadores que conforman los equipos de trabajo (Zamora & Castillo, 2021).

En relación a lo explicado en párrafos anteriores, se determina el siguiente problema general de investigación: ¿Existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñónez de Guayaquil, 2022?; en el caso de los problemas específicos, se determinó: ¿Existe relación entre la motivación y la comunicación en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñónez de Guayaquil, 2022?; ¿Existe relación entre la motivación y la confianza en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñónez de Guayaquil, 2022?; ¿Existe relación entre la motivación y el compromiso en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñónez de Guayaquil, 2022?.

La justificación teórica considera el modelo de Robbins que define al trabajo en equipo como un conjunto de personas que se unen para alcanzar un objetivo particular (Treviño & Abreu, 2017); además, se considera la teoría de Maslow, la cual plantea que, para alcanzar la motivación a un nivel pleno, se deben de satisfacer ciertas necesidades básicas de manera progresiva, hasta alcanzar una motivación trascendente (Oliveira & Agostinho, 2017). Esta teoría enmarca la motivación desde una perspectiva general, tomando en cuenta los requerimientos de las personas (Martínez M. , 2018). Desde un enfoque práctico, el estudio servirá de base para la toma de decisiones que beneficien a los docentes de la institución educativa. Su justificación metodológica utiliza un diseño no experimental, un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo, correlacional y transversal que facilite el procesamiento y análisis de datos. Se espera beneficiar a los docentes al brindar información acerca de los diferentes aspectos que influyen en sus problemas de estrés. Por otro lado, su aporte a la comunidad científica se da al brindar un estudio que pueda fundamentar el desarrollo de nuevas investigaciones afines al trabajo en equipo y la motivación.

El objetivo general es: Determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la motivación y la comunicación en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022; Determinar la relación entre la motivación y la confianza en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022; Determinar la relación entre la motivación y el compromiso en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

La hipótesis general indica: Existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022. Las hipótesis específicas consideran: Existe relación entre la relación entre la motivación y la comunicación en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022; Existe relación entre la motivación y la confianza en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022; Existe relación entre la motivación y el compromiso en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con el objetivo de conocer más acerca de la temática de investigación abordada, y la dinámica de la misma dentro de otros contextos similares o diferentes, se realizó una búsqueda de diferentes artículos y proyectos de investigación relacionados con la motivación y el trabajo en equipo de manera nacional e internacional, los cuales se detallan en las siguientes líneas.

En el marco internacional, una tesis realizada en la ciudad de Bogotá, Colombia, por Fernández (2021) con el tema: La importancia del trabajo en equipo en los instructores del centro SENA, tuvo como objetivo determinar el nivel de competencias que poseen los instructores de este centro, y determinar si estas influyen en el desarrollo de un eficiente trabajo en equipo. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa, con alcance descriptivo. La muestra se integró con un total de 300 instructores a quienes se les aplicó un cuestionario que enmarcaba 23 ítems relacionados con el tema de estudio determinado. Los resultados obtenidos a través de un análisis descriptivo de frecuencias y porcentajes, muestran que resulta importante el diseño e implementación de una propuesta basado en el desarrollo de un modelo que pueda direccionar su labor dentro de los espacios de trabajo en equipo.

En el contexto nacional, un proyecto de maestría realizado en la ciudad de Ambato por Zamora y Castillo (2021), con el tema: Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación, consideró como objetivo principal, establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes mencionados. La metodología de la investigación tomo de base un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo. La muestra se compuso 288 docentes los cuales fueron tomados a partir de un muestreo de tipo no probabilístico intencional. Se diseñó una encuesta compuesta por 24 ítems la cual fue medida a través de una prueba piloto, obteniendo un nivel Alfa de 0,854. Los resultados de la investigación evidenciaron que, si existe una relación entre las variables indicadas, utilizando para esto la prueba de Chi Cuadrado, la cual obtuvo una sig. de 0,000, menor al 0,05 esperado.

Así mismo, en la ciudad de Azogues, un proyecto realizado por Pérez (2021), tuvo como objetivo elaborar una propuesta motivacional para el personal docente de la Institución mencionada. La metodología aplicada enmarcó un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y exploratorio. La muestra enmarcó un total de 33 sujetos, los mismos que fueron tomados a través de un muestreo de tipo no probabilístico intencional. La técnica aplicada configuró el diseño de una encuesta integrada por 10 ítems enfocados a determinar los niveles de motivación del personal docente. Los resultados presentados a través de frecuencias y porcentajes, evidenciaron la necesidad de aplicar una propuesta motivacional que genere un impacto positivo en el desempeño docente, permitiéndole realizar sus labores individuales y colaborativas de manera más efectiva y eficiente.

En la ciudad de Piura, Perú, una tesis de fin de máster realizada por Ruiz (2019) con el tema: Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la Unidad Educativa Pueblo Viejo, consideró como objetivo aplicar un taller de motivación laboral que impulse su desempeño docente. La metodología considerada para esta investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa y exploratoria. La población enmarcó un total 18 participantes, los mismos que se convirtieron en la muestra universal del estudio. El instrumento aplicado fue una encuesta que integró 10 ítems relacionados con la variable de motivación laboral, el mismo que adquirió una validez y confiabilidad favorable a través de las técnicas utilizadas. Los resultados de la aplicación de la propuesta evidenciaron un cambio representativo en el desempeño docente a través de la prueba de t de student considerando una media para el pretest de 31.44 y un incremento representativo en la media del post test a 46,39, así como una sig. < 0,05, aceptando la hipótesis del investigador y asegurando la eficiencia de la propuesta aplicada.

En la ciudad de Panamá, un artículo publicado por Barrios, Contreras, Mendieta, Range y Frassati (2019) con el tema: Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá, tuvo como objetivo, determinar si existe una relación entre la variable de motivación laboral y la variable de trabajo en equipo. La metodología aplicada a este estudio fue de tipo descriptiva, cuantitativa y transversal. La muestra estuvo integrada por 80 sujetos de diferentes instituciones públicas de la ciudad. La técnica diseñada fue la encuesta, la cual paso por los

filtros de validez y confiabilidad necesarios a través de los procesos correspondientes, alcanzando en ambos casos un Alfa de 0,91, es decir muy alto. Los resultados de la investigación muestran a través de los gráficos y tablas que la motivación puede ser un determinante para alcanzar un cambio positivo en el trabajo en equipo de los estudiantes, resultando importante no solo reconocer el esfuerzo de los integrantes de cada equipo, sino también brindar las condiciones necesarias para que los empleados puedan desenvolverse de manera efectiva dentro de cada contexto en el que se encuentran.

Un proyecto de tesis realizado en la ciudad de Guayaquil por De la Cruz (2019) con el tema: trabajo colaborativo en docentes de una institución de enseñanza de Guayaquil, presentó como objetivo establecer el nivel de trabajo colaborativo en los docentes de la institución seleccionada. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa y transversal, permitiendo una recopilación de datos más efectiva y eficiente. La muestra constituyó un total de 17 sujetos a quienes se les aplicó una encuesta integrada de 60 ítems que contaron con la valoración de expertos y confiabilidad respectiva alcanzando un alfa de ,842. Los resultados evidenciaron que el 94% de los docentes tienen dificultades en los procesos de trabajo colaborativo debido a aspectos como la falta de motivación, las deficientes relaciones interpersonales y la falta de espacios de comunicación, mostrando un deficiente nivel de trabajo colaborativo entre los sujetos de estudio.

Una tesis de fin de master realizada en la ciudad de Lima, Perú por Carrasco (2018) con el tema: Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas de Pueblo Libre, consideró como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo dentro del contexto mencionado. La metodología utilizada fue de tipo básica, tomando en cuenta un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La muestra se integró por 72 sujetos. Como instrumento de recolección de datos se diseñó una encuesta la cual fue validada mediante el criterio de expertos y una prueba piloto, obteniendo un Alfa de 0,9. Los resultados evidenciaron un Rho de Spearman de 0,777 con una sig. 0,01 aceptando la hipótesis principal y determinando que existe una relación entre las dos variables mostradas.

De la misma forma, en la ciudad de Lima Perú, un estudio realizado por Rios y Romero (2018) titulado: Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Huánuco, tuvo como finalidad, establecer la relación entre la variable de motivación laboral y la variable de desempeño docente. La metodología presentada fue no experimental y de tipo correlacional. La muestra se integró por 26 docentes que fueron tomados a través de un muestreo no probabilístico. Así mismo se aplicaron dos cuestionarios orientados a recopilar información de cada una de las variables planteadas, contando cada uno con 10 ítems que fueron valorados a partir de validez de expertos y la aplicación de una prueba piloto, adquiriendo un Alfa fiable para ambos instrumentos. Los resultados de la investigación mostraron Rho de Spearman de 0,097 y una sig. > 0,05, llevando a la investigadora a aceptar la hipótesis nula, rechazar la del investigador y determinar que no existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño docente de la institución abordada.

En Lima, Perú, un estudio realizado por Castro (2018) con el tema: Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9 UGEL 5, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo. La metodología aplicada fue de carácter no experimental, descriptiva y correlacional. La muestra se integró por 112 docentes de toda la red, los mismos que fueron tomados a través de un muestreo no probabilístico intencional. La técnica aplicada constituyó dos encuestas, una de 22 ítems y otra de 30 respectivamente. Los resultados del estudio evidencian haber obtenido un Tau b de Kendall de ,791, y una sig. < 0,01, aceptando la hipótesis del investigador y rechazando la nula, evidenciando que si existe una relación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo, especialmente en la dimensión de motivación, donde se obtuvo un Tau b de Kendall de ,763, y una sig. < 0,01.

Una tesis de maestría realizada en la ciudad de Guayaquil por Zambrano (2018) con el tema: Motivación laboral frente a los desafíos que representa su rol, planteo como objetivo comprender la influencia de la motivación laboral frente a los diferentes desafíos que comprende su labor dentro del contexto educativo. La metodología presenta una investigación básica, de tipo cuantitativa y descriptiva. La población estuvo compuesta por 20 participantes, los mismos que se convirtieron en población censal. El instrumento a utilizarse fue un cuestionario,

compuesto por 20 ítems acerca de los diferentes desafíos a los que se enfrenta el docente. El resultado de la investigación mostró que los principales desafíos se relacionan con la falta de reconocimiento que posee el docente en la actualidad, no solo de manera significativa, sino también económica. Además, a través de la Chi Cuadrada se pudo afirmar que si existe relación entre motivación laboral y los desafíos a los que se enfrenta el docente, tomando en cuenta que la sig. obtenida fue de 0,001, considerando que la normal plantea que al ser menor al 0,05 esperado debe de aceptarse la hipótesis del investigador y rechazar la nula.

Respecto a las teorías que sustentan la investigación, se ha considerado el modelo de Robbins y la teoría de Maslow. Respecto al modelo de Robbins, este considera que la unión de personas casi siempre está vinculada al cumplimiento de objetivos en común (Reategui, 2021). Por lo cual deben de tener clara la importancia de colaborar de manera equitativa, enfocándose siempre a alcanzar las metas trazadas, por lo cual requieren tanto de una estructura concreta, como normas que direccionen la labor de cada participante (Treviño & Abreu, 2017).

Desde un enfoque más integrador, el modelo de Robbins orienta la labor de cada uno de los miembros del equipo hacia el alcance de los objetivos previamente determinados (Claret, 2021). Para Robbins resulta significativo que los empleados obtengan el reconocimiento necesario al momento de alcanzar un objetivo, considerándolos como la base del éxito. Como resultado, el logro de un meta se establece como un determinante para las actividades que han de generarse en lo posterior, y requieren de una participación en equipo (León, 2019).

Considerando lo expuesto, para Robbins la base del funcionamiento de un equipo depende mucho de las relaciones e interacciones que se generan dentro del mismo (Mamani, 2018). Si estas resultan positivas la dinámica grupal se desarrollará de manera espontánea, garantizando una interacción óptima entre sus integrantes, por otro lado, si estas no resultan efectivas, se mostrarán altos niveles de tensión y una limitada predisposición hacia el alcance de objetivos (Granda, 2018).

Por otra parte, la teoría de Maslow considera que necesario la satisfacción de las necesidades del ser humano para poder alcanzar niveles de motivación que van tornándose más fuertes en cada caso (Castro F. , 2018). Por tanto, se establece

una jerarquía que va desde los requerimientos fisiológicos y vitales de un sujeto, hasta un nivel superior donde se genera un estímulo representativo al alcanzar una acción determinada (Ramos, 2018).

Cada uno de estos niveles se ubica dentro de la pirámide tomando un lugar específico de la misma (Venegas, 2019). En la parte inferior se ubican las necesidades fisiológicas que en algunos casos podrían resultar como involuntarias como el hecho de respirar; luego siguen las necesidades de seguridad, que garantizan una estabilidad para la persona a un plano familiar, laboral, de manera económica, etc.; así mismo, se ubican las necesidades sociales que lo llevan a sentirse integrado en un grupo, personal, social o familiar; continúa con el estima o reconocimiento, que es donde muchas personas suelen perder las luces, por lo que requiere de un alto nivel de discernimiento; finalmente la autorrealización en la cual se consideran factores como la espontaneidad, la creatividad o la predisposición autónoma para realizar de la mejor manera una labor determinada, sin embargo, aunque este último nivel puede resultar representativo, es muy poco frecuente que una persona alcance estas necesidades, debido a la necesidad constante de pertenencia y valoración (Dubront & Dubront, 2020).

Se podría decir que la teoría de Maslow se presenta como la más completa al momento de explicar de qué manera se produce la motivación, puesto que integra no solo una motivación intrínseca, sino también una extrínseca y una trascendente ubicándolas dentro de diferentes jerarquías según el caso (Bermeo, 2017). Si bien, alcanzar una motivación plena depende de la predisposición única y exclusiva de la misma persona, resulta importante que esta tenga cubierta sus necesidades básicas, logrando un equilibrio (Carrasco, 2018).

De manera conceptual, la motivación crea en las personas un propósito para realizar determinadas actividades, es una condición la cual influye de manera positiva en la percepción general de un proceso determinado (Peña & Villon, 2018). La motivación mayormente puede surgir de forma subjetiva, pues la persona le está dando un valor intrínseco a una determinada condición, lo cual genera (Beltrán, Amaiquema, & López, 2020).

Una persona motivada tiene un mayor margen de posibilidades para cumplir una actividad específica, pues dicha condición permite desplazarse a través de un objetivo de forma optimista y constante (Huilcapi, Castro, & Jácome, 2017). La motivación no solo puede usarse para cumplir metas específicas, también es parte de un estado de ánimo donde la persona siente bienestar por realizar una determinada actividad, como puede ser hacer deporte, ver una película, generar un nuevo hábito, etc. (Marin & Placencia, 2017).

Estar motivado permite darles un mayor valor a actividades que en un principio podrían no tenerlo, permite fijar metas por cumplir las cuales por lo general crean nuevos buenos hábitos (Vaca, 2017). Es importante para dar la mejor versión de cada persona, pues una persona al estar motivada es capaz de realizar acciones que no haría normalmente con el fin de cumplir dicho propósito, lo cual en contextos escolares o profesionales puede tener un valor determinante (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020).

Uno de los valores más influyentes para motivar a una persona son las expectativas, pues mediante las mismas se traza el objetivo que se quiere cumplir y se realizan las actividades necesarias para hacerlo (Manjarrez, Boza, & Mendoza, 2020). Dicha condición tiene en su mayoría un factor subjetivo, pues el individuo le da un valor determinado a una situación, persona, objeto, etc., donde el cumplir las actividades laborales motive a seguir trabajando, el bajar de peso a seguir entrenando, el terminar un deber a seguir estudiando, entre otras condiciones a las que se les da un valor intrínseco (Contreras, 2018).

Plantarse metas a futuro que traigan beneficios personales tanto en el cumplimiento de actividades como en tener una mejor calidad de vida puede traer consigo el factor de motivación para lograrlo, por lo cual, es una buena manera para iniciar un proceso de cambio personal (Callata & Fuentes, 2018). La motivación influye de forma positiva en las personas, pues gracias a la misma es posible cumplir metas de forma eficiente y disfrutando el proceso, donde a su vez, cumplirlas aumente dicha condición y genere una adherencia hacia buenos hábitos (Gonzáles, 2019).

A partir de la motivación se pudieron establecer 3 dimensiones: dimensión de la motivación intrínseca, dimensión de la motivación extrínseca y dimensión de la motivación trascendente.

Una motivación intrínseca se refiere a cuando un individuo se incentiva a realizar una actividad en beneficio personal, ya sea por salud, conveniencia, aprendizaje, superación, así como cualquier valor subjetivo que le permita sentirse bien consigo mismo (Hernández & Cordero, 2020). Dicha motivación permite cumplir objetivos personales los cuales de forma general crean buenos hábitos en una persona, lo cual a largo plazo genera un estilo de vida armónico donde el individuo se siente a gusto consigo mismo (Menéndez, 2017).

Una motivación extrínseca permite plantearse metas acerca de un contexto externo, con el fin de alcanzar objetivos, mejorar condiciones, conseguir recompensas, entre otros factores que benefician a la persona con los elementos que integran su entorno (Vásquez & López, 2019). Puede presentarse de forma casual en contextos educativos, profesionales, financieros, lógicos, etc., donde se busque un resultado que genere dicha satisfacción esperada (Aguirre, Calvache, & Osejo, 2019).

La motivación trascendente permite lograr un objetivo en común con un grupo de personas, donde de forma general el líder es el encargado de potenciar la misma mediante actividades que generen confianza y estimulen una actitud positiva en sus encargados (Daroncele, Anaya, López, & Santana, 2021). Se suele presentar de mayor forma en un contexto empresarial, pues ante un nuevo proceso que involucre la participación de todos los miembros de la empresa, el jefe debe ser capaz de incentivar a que se trabaje en conjunto para disfrutar de los beneficios que trae consigo ese cambio, creando una condición donde todos se sientan motivados por formar parte del proceso, beneficiando así el rendimiento general (Revuelto, 2018).

Sobre el trabajo en equipo, se puede considerar que permite optimizar el desarrollo de una o varias actividades específicas a partir de distintos puntos de vista consolidando una idea general y por tanto de mejores resultados (Aristizabal, Ramos, & Chirino, 2018).. Integrar un grupo de trabajo trae consigo responsabilidades para todos los miembros del mismo, por tanto, debe existir un

líder que determine las mismas, que plantee las pautas y actividades que se van a seguir con el fin de llevar un control (Cervantes, Muños, & Inda, 2020).

Trabajar en equipo se refiere a cuando un grupo de personas deciden colaborar entre sí, ya sea por voluntad propia o bajo un contexto determinado, donde dicha unión sea en beneficio para todos los miembros que van a integrar el mismo (Asún, Rapún, & Romero, 2019). Dichas actividades no solo permiten cumplir un fin en común, también permite un aprendizaje general donde todos los miembros puedan aportar sus ideas, generalizando un enfoque de aprendizaje mayor a diferencia de trabajar de forma independiente (Herrera, Muñoz, & Salazar, 2017).

Los trabajos en equipo se pueden presentar bajo diversos contextos, en la educación se forman los mismos con el fin de realizar actividades que incentiven a la participación mediante la complementación de ideas; en un contexto laboral se producen para optimizar la eficiencia de las actividades a realizar, llevando un mayor control sobre las mismas, mientras que de forma independiente se puede dar para solucionar un problema en común, de cualquier forma va a optimizar dichos procesos (Besoain, 2017).

Así como un equipo de trabajo tiene sus ventajas cuando todos trabajan en equipo, también tiene una gran falencia cuando se producen conflictos internos, pues al momento de integrar un equipo se requiere la participación activa de todos sus miembros, donde si se produce un conflicto interno todos son afectados por el mismo, por tanto, el líder debe identificar posibles dificultades y tomar una decisión que beneficie al grupo (Ruiz, Zuniga, & Cruz, 2022). Los factores que pueden influir en un grupo de trabajo generalmente son relacionados al orden del mismo, pues es normal que durante el proceso se tengan diferencias de ideas acerca de situaciones que puedan beneficiar o perjudicar al grupo, por tanto, el líder debe incentivar a la comunicación y tomar decisiones que garanticen la productividad de las actividades realizadas (Cardona & Parra, 2020).

Trabajar en equipo trae consigo numerosas ventajas al momento de cumplir un propósito en común, así como también un mal resultado en caso de conflictos internos o una mala organización, por lo cual es necesario llevar un orden durante el mismo que garantice un proceso de calidad (Conejero & Hidalgo, 2022). Formar

un equipo de trabajo es una responsabilidad a tomar en cuenta, pues ante un mal paso puede fracasar el mismo, por tanto, el líder debe ser capaz de comunicarse de forma directa con todos los miembros con el fin de evitar problemas en posteriores etapas de trabajo, pues el mismo no solo debe guiar el proceso, sino también garantizar un ambiente armónico donde todos puedan aportar a la resolución final (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018). Las dimensiones determinadas respecto a la variable trabajo en equipo fueron: dimensión de comunicación, dimensión de confianza y la dimensión de compromiso.

La comunicación es un valor fundamental en cualquier persona, pues independientemente de la etapa en la que se encuentre la misma necesita poder expresarse con las personas de tu entorno para poder tener las condiciones necesarias para sobrevivir y crecer personalmente (Márquez, Burau, Cevallos, & Vásquez, 2018). La comunicación da sentido a las actividades efectuadas dentro de un entorno, ya sea con familia, en una unidad educativa, de forma laboral, o mediante cualquier situación que involucre a una o más personas, mediante el proceso de comunicación el mundo tiene sentido (Carrillo, Hamit, Benjuema, & Segura, 2017).

La confianza es un valor que se presenta cuando se siente respaldo hacia una persona, un objeto o una situación, donde se encuentra presente un valor subjetivo que crea dicha condición, donde sabe que dichos elementos van a actuar en beneficio de la misma (Callejo & Ramos, 2017). En las relaciones interpersonales la confianza permite establecer vínculos más cercanos con las personas; en un contexto laboral es importante que los empleados confíen en sus líderes, pues así siente un respaldo acerca de las actividades que están realizando, sabiendo que su esfuerzo es valorado, incentivando a dar lo mejor de sí (Perilla & Gómez, 2017).

El compromiso se establece como la capacidad que impulsa a la persona a cumplir con una acción o actividad previamente planificada o coordinada (Salazar, 2017). Dentro del trabajo en equipo el compromiso adquiere un papel fundamental, ya que direcciona a cada uno de los integrantes del grupo a cumplir con las tareas determinadas, logrando una acción coordinada que viabiliza el cumplimiento de los objetivos determinados por el equipo (Gastañadui & Purizaca, 2018).

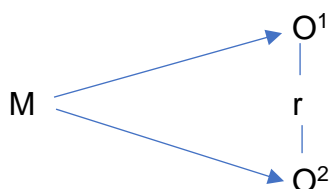
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio consideró una investigación de tipo básica con el objetivo de analizar de manera general el tema de estudio y brindar un mayor nivel de conocimiento a la investigadora (Álvarez, 2020). Utilizó un diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables de investigación y centrándose en el análisis y presentación de los datos recopilados (Escobar & Bilbao, 2020).

Planteó un enfoque cuantitativo, tomando en cuenta que los datos serán cuantificados para su debido análisis estadístico (Azuero, 2019). Además, aplicó una investigación descriptiva al evidenciar de manera detallada los diferentes aspectos que integran las variables de estudio, una investigación transversal aplicándose en un tiempo y espacio determinado y una investigación correlacional asociativa que permitió determinar si existen relaciones entre las variables planteadas (Arias & Covinos, 2021).

Para esta investigación se presentó el siguiente esquema



Donde

M= Docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez

O¹= La motivación

r= Relación entre las variables

O²= Trabajo en equipo

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Motivación

Definición conceptual: Es un impulso que crea en las personas un propósito para realizar determinadas actividades, es una condición la cual influye de manera positiva en la percepción general de un proceso determinado (Peña & Villon, 2018).

Definición operacional: La variable motivación fue evaluada utilizando una encuesta, la cual será aplicada a los docentes de la U.E. Adalberto Ortíz Quiñones para conocer su relevancia dentro de este grupo en específico.

Dimensiones

Motivación intrínseca: Se refiere a cuando un individuo se incentiva a realizar una actividad en beneficio personal, ya sea por salud, conveniencia, aprendizaje, superación, así como cualquier valor subjetivo que le permita sentirse bien consigo mismo (Hernández & Cordero, 2020).

Indicadores: Necesidades psicológicas, propósito de superación y expectativas laborales

Motivación extrínseca: Permite plantearse metas acerca de un contexto externo, con el fin de alcanzar objetivos, mejorar condiciones, conseguir recompensas, entre otros factores que beneficien a la persona con los elementos que integran su entorno (Vásquez & López, 2019).

Indicadores: Necesidades materiales, interés económico y exigencia laboral

Motivación trascendente: Permite lograr un objetivo en común con un grupo de personas, donde de forma general el líder es el encargado de potenciar la misma mediante actividades que generen confianza y estimulen una actitud positiva en sus encargados (Daroncele, Anaya, López, & Santana, 2021).

Indicadores: Relaciones con los demás, participación y servicio, y necesidades sociales.

Variable: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Permite optimizar el desarrollo de una o varias actividades específicas a partir de distintos puntos de vista consolidando una idea general y por tanto de mejores resultados (Aristizabal, Ramos, & Chirino, 2018).

Definición operacional: La variable trabajo en equipo fue evaluada utilizando una encuesta, la cual será aplicada a los docentes de la U.E. Adalberto Ortíz Quiñones para conocer su relevancia dentro de este grupo en específico.

Dimensiones

Comunicación: Es una habilidad en cualquier persona, pues independientemente de la etapa en la que se encuentre la misma necesita poder expresarse con las personas de tu entorno para poder tener las condiciones necesarias para sobrevivir y crecer personalmente (Márquez, Burau, Cevallos, & Vásquez, 2018).

Indicadores: Comunicación abierta, compromiso esencial.

Confianza: Es un valor que se presenta cuando se siente respaldo hacia una persona, un objeto o una situación, donde se encuentra presente un valor subjetivo que crea dicha condición, donde sabe que dichos elementos van a actuar en beneficio de la misma (Callejo & Ramos, 2017).

Indicadores: Anteponer el éxito al equipo, seguridad.

Compromiso: Se establece como la capacidad que impulsa a la persona a cumplir con una acción o actividad previamente planificada o coordinada (Salazar, 2017).

Indicadores: Consecución de objetivos, compromiso individual.

3.3. Población, muestra y muestreo

En esta investigación, la población se encontró integrada por los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez. Para un mayor detalle de la información se ha elaborado el cuadro que se muestra a continuación:

Género	Frecuencia	%
Masculino	26	22,6%
Femenino	89	77,4%
Total	115	100,0%

Fuente: Docentes de la U.E. Adalberto Ortíz Quiñónez

Para la toma de la población se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Ser docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez.

Criterios de exclusión

- Ser directivos u otro tipo de integrante de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez.

En torno a la muestra, es importante destacar que, al contar con una población accesible se determinó utilizar un muestreo de tipo no probabilístico intencional y convertir a la población en una muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica a utilizarse en esta investigación fue la encuesta, la cual permitió recopilar información que pueda ser cuantificable para su posterior procesamiento y análisis. Los instrumentos a ser aplicados fueron dos cuestionarios: uno se enfocó a valorar la variable motivación tomando de base el instrumento diseñado por Sullca (2021); y otro cuestionario que se direccionó a valorar la variable trabajo en equipo basado en el propuesto por Salazar (2017). Los dos instrumentos contaron con 10 ítems basados en la escala de Likert de frecuencia. Para la validación de estos instrumentos se consideró la valoración de 3 expertos en el ámbito de la educación quienes revisaron cada uno de los ítems propuestos al determinar su nivel de consistencia utilizando una matriz de valoración.

En el caso de la confiabilidad, se determinó la aplicación de una prueba piloto a 30 docentes de la Institución educativa, los mismos que fueron seleccionados de manera aleatoria permitiendo conocer la fiabilidad y consistencia interna de los instrumentos. De esta forma, se obtuvo un Alfa= 0,88 en el cuestionario de la variable motivación, es decir una apreciación muy buena y un Alfa= 0,83 en el cuestionario de la variable trabajo en equipo con una apreciación muy buena, garantizando su eficiencia al momento de su aplicación.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se llevaron a cabo para el desarrollo de este estudio fueron los siguientes:

- Elaboración y entrega de la solicitud de permiso y autorización para realizar la investigación en la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez de Guayaquil.
- Diseño de los instrumentos
- Validación de expertos por parte de profesionales en el marco de la educación.
- Desarrollo de la prueba piloto
- Presentación de consentimiento informado a la muestra considerada.
- Aplicación de los cuestionarios a los integrantes de la muestra.
- Análisis inferencial y presentación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos recopilados a través de los instrumentos aplicados se procedió a su respectiva tabulación, para lo cual se utilizó el programa Excel. Para el análisis inferencial en cambio se utilizó el programa SPSS V21 permitiendo aplicar la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov (muestras > 50 sujetos) para determinar si los datos poseen o no una distribución normal y de esta forma utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Finalmente, se presentaron los resultados a través de tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Para la aplicación de los instrumentos dentro de U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez de Guayaquil, 2022 se desarrolló un acta de consentimiento informado dirigida a los participantes del estudio, en el cual se detalla la finalidad de la investigación, resaltando la participación libre y voluntaria de cada uno de los integrantes de la muestra, garantizando el anonimato, así como el uso de la información para fines educativos enmarcándose dentro de los principios de no maleficencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

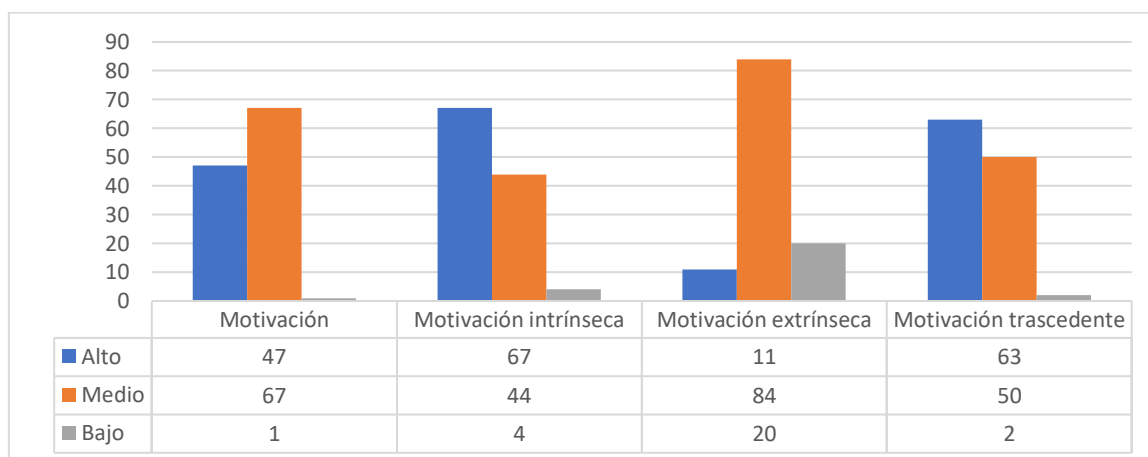
De manera descriptiva se pudieron obtener los siguientes resultados.

Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Motivación y sus dimensiones

	Variable		Dimensiones					
	Motivación		Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Motivación trascendente	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Alto	47	40,9%	67	58,3%	11	9,6%	63	54,8%
Medio	67	58,3%	44	38,3%	84	73,0%	50	43,5%
Bajo	1	0,9%	4	3,5%	20	17,4%	2	1,7%
Total	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Motivación y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia

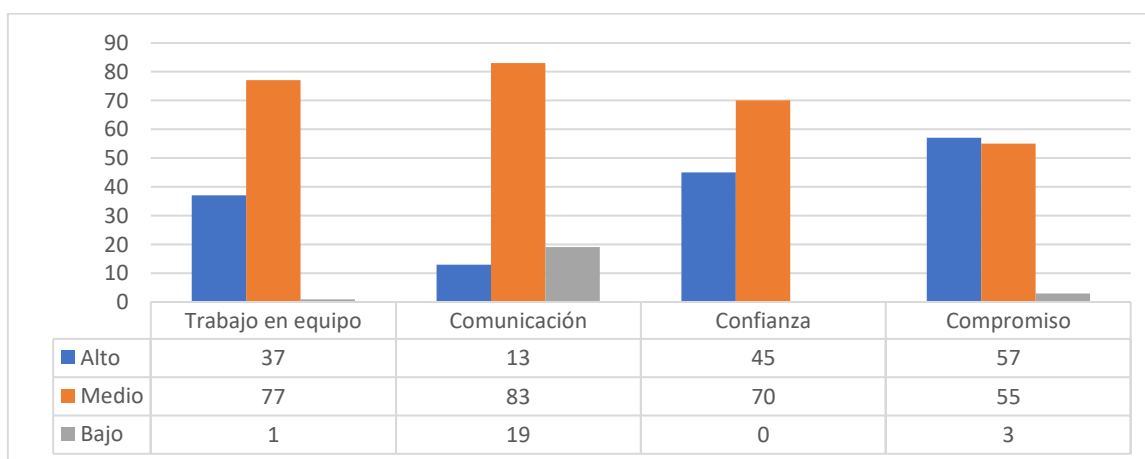
La tabla 2 y figura 1 detallan los resultados obtenidos a partir del instrumento enfocado a valorar la variable motivación y sus dimensiones. Se pudo conocer que la mayoría de las respuestas recopiladas estuvieron relacionados a un nivel medio de respuesta en un 58,3%, es decir con una calificación de “a veces”, “casi nunca” y “casi siempre”. De manera dimensional la motivación extrínseca es la que presenta un mayor nivel de valoración media alcanzando un 73,0%. A partir de esta información, se determinó que la mayor parte de los docentes posee dificultades con su motivación extrínseca.

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones

	Variable		Dimensiones					
	Trabajo en equipo		Comunicación		Confianza		Compromiso	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Alto	37	32,2%	13	11,3%	45	39,1	57	49,6%
Medio	77	67,0%	83	72,2%	70	60,9	55	47,8%
Bajo	1	0,9%	19	16,5%	0	0,0%	3	2,6%
Total	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Trabajo en equipo y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 y figura 2 presentan los datos recopilados mediante el instrumento aplicado para valorar el trabajo en equipo y sus dimensiones. De este modo se determinó que la mayoría de las respuestas se encajaron dentro de un nivel de valoración medio que corresponde a las opciones a veces”, “casi nunca” y “casi siempre”. Desde un enfoque dimensional, la dimensión que presentó un nivel de valoración medio más representativo es comunicación, alcanzando un 72,2%, seguido de la dimensión confianza con un 60,9%. Por tanto, se pudo considerar que los docentes presentan problemas representativos al momento de interactuar dentro de procesos de trabajo en equipo, especialmente en la comunicación y la confianza entre quienes lo integran.

4.2. Prueba de normalidad

Al contar con una muestra mayor a 50 sujetos, se determinó la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (Anexo 7), tomando en cuenta los datos correspondientes a la variable motivación y la variable trabajo en equipo. Los resultados de esta prueba evidenciaron una significancia de 0,000 la cual al ser menor a 0,05 señala la utilización del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis planteadas.

4.3. Análisis de correlación

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Ho: No existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Tabla 4. Análisis de correlación entre motivación y trabajo en equipo

		Motivación	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación	1,000	,824**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	115	115
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	115	115

Fuente: Elaboración propia

En base a los resultados obtenidos a partir del coeficiente de Rho de Spearman, los mismos que muestran un $Rho = ,824$ que significa una correlación alta, y una significancia del $0,000 < 0,05$ permiten aceptar la hipótesis del investigador, descartar la hipótesis nula y afirmar que, si existe relación entre la motivación y el

trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre la motivación y la comunicación en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Ho: No existe relación entre la motivación y la comunicación en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Tabla 5. Análisis de correlación entre motivación y la comunicación

		Motivación	Comunicación
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,615**
		N	,000
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Fuente: Elaboración propia

Referente a los resultados obtenidos a partir del coeficiente de Rho de Spearman, los mismos que muestran un $Rho = ,615$ que significa una correlación moderada, y una significancia del $0,000 < 0,05$ permiten aceptar la hipótesis del investigador, descartar la hipótesis nula y afirmar que, si existe entre relación la motivación y la comunicación en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre la motivación y la confianza en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Ho: No existe relación entre la motivación y la confianza en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Tabla 6. Análisis de correlación entre motivación y la confianza

		Motivación	Confianza
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
			-,043

	Sig. (bilateral)	.	,649
	N	115	115
	Coeficiente de correlación	-,043	1,000
Confianza	Sig. (bilateral)	,649	.
	N	115	115

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los resultados obtenidos a partir del coeficiente de Rho de Spearman, los mismos que muestran un $Rho = -,043$ que significa una correlación negativa, y una significancia del $0,649 > 0,05$ permiten aceptar la hipótesis nula, descartar la hipótesis del investigador y afirmar que, no existe relación entre la motivación y la confianza en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre la motivación y el compromiso en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Ho: No existe relación entre la motivación y el compromiso en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

Tabla 7. Análisis de correlación entre motivación y el compromiso

		Motivación	Compromiso
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
	Motivación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	115	115
	Compromiso		
	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	115	115

Fuente: Elaboración propia

En base a los resultados obtenidos a partir del coeficiente de Rho de Spearman, los mismos que muestran un $Rho = ,475$ que significa una correlación moderada, y una significancia del $0,000 > 0,05$ permiten aceptar la hipótesis del investigador, descartar la hipótesis nula y afirmar que existe relación entre la motivación y el compromiso en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general de esta investigación: Determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortiz Quiñonez de Guayaquil, 2022, se realizó un análisis tanto descriptivo como inferencial. De esta forma, en la tabla 2 se muestra el análisis descriptivo, en el cual la variable motivación obtuvo una valoración media correspondiente al 58,3%. Por otro lado, en la tabla 3 que presenta los datos de la variable trabajo en equipo, también se observa una valoración media que alcanza el 67,0%. De esta manera, se puede decir que la mayoría de las respuestas obtenidas a partir de los dos instrumentos estuvieron entre las opciones a veces y casi nunca.

De manera inferencial, la tabla 4 muestra los resultados se fundamentan en un Rho de Spearman del ,824 que indica una correlación alta y una significancia de ,000 menor al ,05 esperado entre las variables motivación y trabajo en equipo, lo cual permitió aceptar la hipótesis del investigador y determinar la relación entre las variables mencionadas.

Estos resultados poseen un alto nivel de similitud con el estudio realizado por Barrios et al (2019), quienes a través de un análisis descriptivo pudieron determinar que existe un alto nivel de relación entre la motivación y los procesos de trabajo en equipo que se llevan a cabo dentro de una institución educativa. Bajo esta premisa, una persona motivada posee la predisposición y el interés necesario para realizar tareas complejas y más significativas. Por tanto, puede lograr un alto nivel de desenvolvimiento al momento de trabajar en equipo.

Así mismo, posee similitud con la investigación diseñada por Carrasco (2018), donde, a través de un Rho de Spearman de ,777 se comprobó que sí existía una relación concreta entre la motivación y el trabajo en equipo, direccionando a las autoridades de la institución a implementar estrategias que fortalezcan la motivación del personal docente a través de la revalorización de su trabajo y la mejora del equipamiento de sus aulas, logrando que cuenten con los instrumentos e implementos necesarios para que puedan poner en práctica todo el potencial que poseen. También, se puede encontrar una relación con el estudio presentado por Rios y Romero (2018), donde se hace mención a la motivación como un factor

determinante en el éxito o fracaso de la labor educativa. La perspectiva del autor ubica a los docentes como un sujeto que aumentar o disminuir su desenvolvimiento de acuerdo al nivel de motivación que posea. De esta manera, un docente motivado mostrará poca predisposición por llevar a sus estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos, centrándose en cumplir con las acciones programadas por inercia; por otro lado, un docente motivado es capaz de buscar las estrategias necesarias para lograr que sus estudiantes desarrollen las habilidades y destrezas programadas de manera inicial.

También se mostraron algunos estudios con los que guarda algo de similitud debido al abordaje de una de sus variables. Tal es el caso del propuesto por Castro (2018), el cual ubica a las habilidades directivas como un determinante en el trabajo en equipo en docentes. En este estudio se hace mención a la necesidad de contar con directivos capaces de generar un impacto positivo en el personal docente con el que trabaja, direccionándole hacia el éxito en sus labores pedagógicas y administrativas. En este sentido, un directivo debe ser capaz de generar la confianza y motivación necesaria en los docentes para que estos se sientan comprometidos a cumplir con las actividades propuestas dentro de cada equipo formado.

De la misma forma, el estudio realizado por Fernández (2021) acerca de la importancia del trabajo en equipo, resalta los múltiples beneficios que se pueden adquirir al momento de trabajar de manera conjunta dentro de una institución de enseñanza. Para el autor de este estudio, trabajar en equipo no solo implica una división de las tareas que enmarca una actividad determinada, sino un proceso de interacción efectiva, donde los integrantes son capaces de retroalimentarse de manera espontánea logrando el cumplimiento de las actividades determinadas y el mejoramiento de las relaciones internas.

Sobre la base teórica que sustenta el estudio, se hace referencia al modelo de Robbins, el cual plantea que el trabajo en equipo puede ser un determinante al momento de cumplir con los objetivos esperados, debido que se ejerce una división organizada de las labores o actividades que han de ejecutarse dentro de un periodo de tiempo determinado (Treviño & Abreu, 2017).

De la misma forma, se sustentó en la teoría de Maslow, la misma que considera que la motivación parte de la satisfacción de una serie de necesidades personales que posee el ser humano, por tanto, al ser cubiertas se genera un alto nivel de satisfacción que lo lleva a desenvolverse de una manera más eficiente e integradora (Ramos, 2018).

Tomando en cuenta los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos a través del proceso organizado de recolección de datos, así como de la revisión bibliográfica y teórica aplicada, se puede afirmar que la relación entre la motivación y el trabajo en equipo es significativa, y por ende debe ser tomada en cuenta al momento de ejercer actividades que impliquen la participación de varias personas, logrando un trabajo mucho más eficiente y comprometido que permita que los docentes puedan brindar un producto educativo de calidad.

Para el primer objetivo específico: determinar la relación entre la motivación y la comunicación en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022, también se realizó un análisis descriptivo, de esta forma en la tabla 3 se observa que la dimensión de comunicación alcanzó una valoración media del 72,2%, lo cual indica que gran parte de las respuestas recopiladas estuvieron basadas en las opciones a veces y casi nunca. De manera inferencial, en la tabla 5 se presenta un Rho de Spearman de ,615 interpretándose como moderado y una significancia del ,000 que afirmaría la relación entre la variable y el indicador aceptando la hipótesis del investigador.

Estos resultados guardan una lejana relación con el desarrollado por Pérez (2021), el mismo que plantea el diseño e implementación de una propuesta motivacional direccionada al personal docente de una institución educativa. Dentro de esta propuesta se hace mención a la importancia de fortalecer la comunicación, ubicando este aspecto como un determinante para la mejora de las relaciones interpersonales, logrando optimizar la dinámica entre los docentes al momento de trabajar en situaciones colaborativas.

De manera conceptual, la comunicación es un medio necesario para la interacción social, a través del cual se puede intercambiar una basta cantidad de información con diferentes finalidades (Márquez, Burau, Cevallos, & Vásquez, 2018). En el

marco educacional, la comunicación puede determinarse como una herramienta necesaria para la interacción dentro del grupo, permitiendo que los docentes puedan desarrollar un trabajo en conjunto que lleve a la institución educativa hacia el cumplimiento de los objetivos.

En relación a los resultados descriptivos e inferenciales expuestos acerca de la motivación y la comunicación, así como sustentos conceptuales abordados se puede señalar que la variable motivación si posee una relación significativa con la dimensión de comunicación, constituyéndose como dos factores que deben de ir de la mano al momento de desarrollar actividades que impliquen un trabajo en equipo, logrando de esta forma una mejor interacción de ideas, y por ende un mejor resultado en las acciones que se realizan a nivel grupal.

Respecto al segundo objetivo específico: determinar la relación entre la motivación y la confianza en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022, el análisis descriptivo mostró en la tabla 3 una valoración en su mayoría media del 60,9% para la dimensión de confianza, obteniendo respuestas de a veces y casi nunca. En el caso de los resultados inferenciales, en la tabla 6 se presentó un Rho de Spearman de $-.043$ y una significancia de $.649$, afirmando que no existe una relación significativa entre la variable motivación y la dimensión de confianza de este estudio, aceptando la hipótesis nula y rechazando la del investigador.

Estos resultados se relacionan con los expuestos por Zambrano (2018), donde se hace mención a la motivación laboral y los desafíos a los que se enfrenta el docente al momento de desempeñar su rol. En este sentido la falta de confianza puede ser un determinante al momento de cumplir con sus actividades pedagógicas y administrativas, llegando a tener una mala imagen de sí mismo, lo cual influye negativamente en su calidad de trabajo. Por otro lado, el exceso de confianza, puede llevar a los docentes a cometer errores, que pueden afectar la productividad del equipo. En este punto la confianza no depende del nivel de motivación que posee el docente, sino más bien, de su capacidad de autovaloración.

Por otro lado, estos resultados se contraponen a los expuestos por Ruiz (2019), donde se plantea el desarrollo de un taller de motivación enfocado a mejorar este

componente psicológico. Para ello se plantean diferentes estrategias, una de ellas ligada al fortalecimiento de la confianza, considerándola como un aspecto necesario para alcanzar un nivel de motivación adecuado que le permita desenvolverse de mejor manera dentro de contextos de carácter tanto educacional como personal.

Desde una perspectiva conceptual la confianza es un aspecto necesario para fortalecer las relaciones interpersonales, logrando el desarrollo de vínculos más cercanos entre dos o más personas (Perilla & Gómez, 2017). Al momento de trabajar en equipo, precisamente se espera que los integrantes del mismo posean la confianza adecuada para poder interactuar de manera efectiva y compartir sus criterios y perspectivas a favor de la consecución de los objetivos propuestos (Callejo & Ramos, 2017).

En base a lo expuesto tanto descriptiva, como inferencial y conceptualmente la motivación y la confianza son aspectos que no poseen una relación significativa, debido que estos en exceso pueden generar un comportamiento poco apropiado en las personas, llevándolas a retraerse o, a su vez cometer errores que podrían afectar el trabajo en equipo.

Acerca del tercer objetivo específico: determinar la relación entre la motivación y el compromiso en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022, la tabla 3 detalla su análisis descriptivo, en el cual la dimensión de compromiso muestra una valoración en su mayoría alta del 49,6% que evidencia respuestas de siempre y casi siempre en los ítems. En el caso del análisis inferencial presentado en la tabla 7, se muestra un Rho de Spearman de ,475 y una significancia de ,000, que plantea una correlación moderada entre la variable motivación y la dimensión de compromiso.

Los resultados encontrados están conectados con el estudio realizado por Zamora y Castillo (2021), quienes consideran que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral, y, por ende, se genera un compromiso que lleva a los docentes a cumplir efectivamente con las responsabilidades que posee. El estudio ubica al compromiso como una característica necesaria en el desempeño laboral del docente, por lo tanto, al impulsar la motivación se espera

que se incremente el compromiso de los educadores al momento de desarrollar sus actividades tanto individuales como grupales.

Así mismo, mantiene una relación significativa con el estudio presentado por De la Cruz (2019), donde se plantea que el trabajo colaborativo requiere de un alto nivel de compromiso por parte de los docentes, al tener que cumplir con las actividades de manera coordinada con los demás integrantes del equipo, adaptándose a la programación ya establecida.

De forma conceptual, el compromiso se define como una capacidad que direcciona a las personas a cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y oportuna (Salazar, 2017). En el marco educativo, el compromiso es un aspecto necesario al momento de cumplir con los objetivos planteados, llevando a las personas a desenvolverse de manera efectiva al momento de realizar las labores que se le ha encomendado (Gastañadui & Purizaca, 2018)

Basado en lo expuesto, se puede decir que, a pesar que existe una relación entre la variable motivación y la dimensión de compromiso, esta es poco significativa, debido que puede variar dependiendo las condiciones en las que se produzca una determinada actividad. De esta forma, una actividad grupal que es realizada a contratiempo o sin los recursos necesarios puede generar un alto nivel de desmotivación a pesar de sentirse comprometidos con el cumplimiento de la misma.

Se puede observar que, aunque a nivel de variables existe una relación significativa entre la motivación y el trabajo en equipo, a nivel dimensional esto varía de manera representativa, por lo tanto, al momento de tratar estas variables, resulta importante brindarles una mayor atención a las dimensiones que si poseen una correlación positiva, impulsando un mejoramiento continuo tanto en la motivación como en el trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

1. Mediante el estudio realizado se determinó la variable motivación y la variable trabajo en equipo que existe una correlación alta considerando un $Rho = ,824$ y una significancia del $0,000 < 0,05$ permitiendo afirmar que, si existe relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

2. Respecto a la dimensión de comunicación, se encontró una correlación moderada entre la motivación y la dimensión de comunicación basada en un $Rho = ,615$ y una significancia del $0,000 < 0,05$ que permitió aceptar la hipótesis del investigador, descartar la hipótesis nula y afirmar que, si existe entre relación la motivación y la comunicación en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

3. En torno a la dimensión de confianza se evidenció una correlación negativa entre la motivación y la dimensión de confianza con un $Rho = -,043$ y una significancia $0,649 > 0,05$, llevando a aceptar la hipótesis nula, descartar la del investigador y determinar que no existe relación entre la motivación y la confianza en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

4. Finalmente, referente a la dimensión de compromiso se mostró una correlación moderada entre la motivación y la dimensión de compromiso con un $Rho = ,475$ y una significancia de $,000$ direccionando a aceptar la hipótesis del investigador, descartar la nula y afirmar que, si existe relación entre la motivación y el compromiso en los docentes de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñonez de Guayaquil, 2022.

VII RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñónez reconocer el esfuerzo del personal docente con una misión de honor por su desempeño de su trabajo en equipo, con la finalidad de cumplir las actividades de trabajo exitoso.

Se recomienda a los docentes crear un ambiente de confianza con talleres (estrategias de vinculación docente y estudiantes) y capacitaciones a sus estudiantes, brindándoles apertura para que puedan expresar sus ideas con la seguridad que no serán discriminados o señalados, además de valorarlos por las fortalezas que poseen.

Se recomienda a la comunidad educativa directivos, docentes y padres de familia establecer compromisos como campañas, capacitaciones y talleres que garanticen una convivencia armónica, brindando el apoyo necesario a los docentes para que estos puedan desarrollar sus labores de manera eficiente.

Se recomienda a la Institución Educativa generar horarios de atención a padres de familia para que puedan acercarse a pedir información acerca de la situación educativa de sus representados.

Se recomienda a los padres de familia de la Unidad Educativa Adalberto Ortíz Quiñónez comprometerse con el desarrollo integral de su hijo estableciendo un trabajo en conjunto entre el docente, el padre de familia y el estudiante.

Referencias

- Aguirre, E., Calvache, M., & Osejo, D. (2019). Prueba Psicométrica MEIL: Motivación Extrínseca e Intrínseca en el Contexto Laboral. *35Revista Criterios*, 26(2), 35-59. doi:<https://doi.org/10.31948/rev.criterios/26.2-art2>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificaciones de las investigaciones*. Lima, Perú: Universidad de Lima. Obtenido de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa, Peru: Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%c3%b1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Aristizabal, J., Ramos, A., & Chirino, V. (2018). Aprendizaje activo para el desarrollo de la psicomotricidad y el trabajo en equipo. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 1-26. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-1.16>
- Asún, S., Rapún, M., & Romero, M. (2019). Percepciones de estudiantes universitarios sobre una evaluación formativa en el trabajo en equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6908769.pdf>
- Azuero, Á. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062667>
- Badano, R., Izurieta, L., Fabara, E., Castellanos, R., Villaroel, J., Paladines, C., & Villagómez, M. (2017). *La formación y el trabajo docente en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Repositorio Bibliografico Nacional de Educacion Intercultural Bilingue. Obtenido de <http://8.242.217.84:8080/jspui/handle/123456789/32964>

- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, 2(2), 24-49. Obtenido de <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Beltrán, G., Amaiquema, F., & López, F. (2020). La motivación en la enseñanza en línea. *Conrado*, 16(75), 317-321. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n75/1990-8644-rc-16-75-316.pdf>
- Bermeo, R. (2017). *Estrategia organizacional sustentada en la teoría de Maslow para mejorar las relaciones humanas entre los directivos*. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6223/BC-327%20BERMEO%20CARRASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Besoain, T. L. (2017). Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*, 51(39), 1-10. doi:<https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2017051006816>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Revista de Publicaciones Científicas*, 2(2), 21-41. Obtenido de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Cáceres, C. (2021). Responsabilidad personal docente y motivación escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1), 1-14. Obtenido de <https://revistas.um.es/reifop/article/view/402761>
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado*, 7(2), 592-597. doi:<https://doi.org/10.26788/riepg.v7i2.312>

- Callejo, J., & Ramos, R. (2017). La cultura de la confianza en tiempos de crisis: análisis de los discursos. *RES. Revista Española de Sociología*, 26(2), 185-200. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6554545.pdf>
- Cardona, C., & Parra, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 71-82. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7565468.pdf>
- Carrasco, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas de Pueblo Libre*. Lima, Peru: Universidad César Vallejo.
- Carrillo, M., Hamit, A., Benjuema, D., & Segura, M. (2017). CONCEPTUALIZACIÓN DE LA INTERACCIÓN COMUNICATIVA Y SU CARACTERIZACIÓN. *Revista Med*, 25(2), 105-116. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/med/v25n2/0121-5256-med-25-02-105.pdf>
- Castillejos, B. (2019). El autoconcepto de los millennial's como aprendices y la autorregulación y motivación por el aprendizaje permanente : un estudio con estudiantes universitarios en México. *Revista REDIMED - Red de Información Educativa*, 79(2), 81-98. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/185609>
- Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Revista Cultura de los Cuidados*, 22(52), 102-109. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/85314/1/CultCuid_52-102-108.pdf
- Castro, Y. (2018). *Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22608/Castro_HY..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cervantes, G., Muños, G., & Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 1-10. Obtenido de <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n14/a20v41n14p27.pdf>

- Claret, S. (2021). Modelo de inteligencia emocional centrado en el trabajo en equipo. *Revista Venezolana de Investigación*, 21(1), 119-130. Obtenido de <http://9195-24187-1-SM.pdf>
- Collado, A. (2019). La competència de treball en equip: una experiència d'implementació i avaluació en un context universitari. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-21. doi:<http://doi.org/10.1344/reire2019.12.222654>
- Conejero, J. L., & Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1-11. doi:<https://doi.org/10.21071/psye.v14i1.14187>
- Contreras, A. (2018). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1), 84-92. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/innovacioning/article/view/2777/3345>
- Daroncele, Á., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(24), 568-584. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Angel-Deroncele-Acosta/publication/351284837_Motivacion_en_empresas_de_servicios_Contribuciones_desde_la_intervencion_psicosocial/links/608ffec7a6fdccaebd0565de/Motivacion-en-empresas-de-servicios-Contribuciones-desde-
- De la Cruz, J. (2019). *Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019*. Guayaquil, Ecuador: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42499/De%20la%20Cruz_GJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Demera, J. (2019). *Programa de Gestión Educativa para mejorar el desempeño docente de una Institución de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41459>

- Dubront, M., & Dubront, L. (2020). Impacto del contexto económico, social y político de Venezuela en docentes universitarios, análisis desde la pirámide de Maslow. *Revista Dissertare*, 5(2), 1-15. Obtenido de <https://revistas.um.es/reifop/article/view/402761>
- Escobar, P., & Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior*. Bogotá, Colombia: Lulú. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=lang_es|lang_en&id=W67WDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA37&dq=investigaci%C3%B3n+no+experimental&ots=hQ69HQm4lu&sig=poeqk2h3wXGNd0200rVEI8hoppU#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20no%20experimental&f=false
- Fernández, A. (2021). *La importancia del trabajo en equipo de los instructores del Centro de Gestión Administrativa SENA, Bogotá*. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/35503>
- Folgado, J., Palos, P., & Aguayo, M. (2020). *Motivaciones, formación y planificación del trabajo en equipo para entornos de aprendizaje virtual*. Sevilla, España: Universidad de Sevilla.
- Gastañadui, R., & Purizaca, C. (2018). *Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11756>
- Gobierno de México. (2020). *Habilidades Gerenciales*. México D.F. : Editoras Mexicanas.
- González, D. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología em estudo*, 24(1), 1-10. doi:10.4025/psicoestud.v24i0.44183
- Granda, J. (2018). *Estrategia organizacional sustentada en las teorías de Stephen Robbins y de Frederick Herzberg para mejorar el clima laboral en la Institución Educativa N° 15140, caserío El Palmo, Pacaipampa, Ayabaca, Piura, Año 2014*. Piura, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6317>

- Hernández, J., & Morales, J. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107-147. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- Hernández, R., & Cordero, D. (2020). El estímulo de la motivación intrínseca del estudiantado en un curso de inglés como lengua extranjera. *Revista internacional de pedagogía e innovación educativa*, 1(1), 149-172. Obtenido de <https://editic.net/ripie/index.php/ripie/article/view/30/25>
- Herrera, R., Muñoz, F., & Salazar, L. (2017). Diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de Ingeniería en Chile. *Formación universitaria*, 10(5), 49-61. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000500006>
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>
- La Rosa, D. (2021). *Motivación y Trabajo en equipo de los alumnos de la Escuela de Administración de una Universidad privada, Chiclayo 2021*. Chiclayo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69529/LaRosa_ZDA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León, J. (2019). *Influencia de la motivación y el trabajo en equipo en el ambiente laboral productivo. Aplicación del modelo OKR's*. Bogotá Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Mamani, P. (2018). *Gestión de la satisfacción del Usuario Interno Basado en el modelo de Stephen Robbins, en el área de procesamiento de la empresa Hermes Transportes Blindados SAC en Tacna, año 2017*. Tacna, Perú: Universidad Peruana Unión. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1523>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador.

- Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. Obtenido de <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Márquez, J., Burau, E., Cevallos, I., & Vásquez, J. (2018). Importancia de la comunicación estratégica en la socialización del buen vivir. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 3(1), 81-90. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7047194.pdf>
- Martínez, B. (2020). El reconocimiento a la docencia universitaria: la visión del Estado, del mismo profesor y de la sociedad. *Revista Foro Educativa*, 27(35), 11-33. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7703923.pdf>
- Martínez, M. (2018). *Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte-2017*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22279/Martinez_AMY.PDF?sequence=1&isAllowed=y
- Menéndez, J. F. (2017). Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en educación física. *Retos*, 2(32), 134-139. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3457/345751100027.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2021). *Ejes de trabajo*. Quito, Ecuador: Lexis.
- Moreira, M. (2017). Aprendizaje significativo como un referente para la organización de la enseñanza. *Memoria Académica*, 11(2), 1-16. Obtenido de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8290/pr.8290.pdf
- Oliveira, M., & Agostinho, F. (2017). Solidão, tecnologia e inversão de valores com base na Pirâmide de Maslow. *Revista de Psicologia Social, Política y Comunitaria*, 2(1), 1-5. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-067/700>

- Ortíz, M., Fabara, E., Villagómez, M., & Hidalgo, L. (2017). *La formación y el trabajo docente en Ecuador*. Quito, Ecuador: Abya Yala.
- Peña, H., & Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific - Artículo Arbitrado*, 3(7). doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, J. (2021). *Plan estratégico motivacional para el personal docente de la escuela de educación básica Ciudad de Azogues*. Azogues, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4504/1/T-ULVR-3660.pdf>
- Perilla, L., & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(17), 95-108. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Quispe, C. (2020). *La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman*. Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1540/Quispe-Pari-Carol.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, S. (2018). *Propuesta para mejorar la calidad de servicio al cliente según la teoría de Maslow*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1570/Santiago_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Reategui, R. (2021). *Trabajo en equipo y gestión institucional en las instituciones de conversión de la UGEL N° 01 de San Juan de Miraflores, 2021*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71534/Reategui_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rengifo, S. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, 2020*. Tarapotó, Peru: Universidad César Vallejo. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59737/Rengifo_MS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista perspectiva empresarial*, 5(2), 7-26. doi:<https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

Rios, J., & Romero, V. (2018). *Motivación laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco – 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1-11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html#dos>

Ruiz, L. (2019). *Taller de motivación laboral en el desempeño docente en la unidad educativa Pueblo Viejo 2018*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://Ruiz_CLT-SD.pdf

Ruiz, S., Zuniga, S., & Cruz, A. (2022). Percepción del aprendizaje con técnicas de trabajo en equipo en estudiantes universitarios. *Formación universitaria*, 15(1), 73-82. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100073>

Salazar, R. (2017). *Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash –Sede Huaraz, 2016*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12034/salazar_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salgado, M., Gómez, O., & Juan, D. (2017). Niveles para la capacitación en una organización. *Ingeniería Industrial*, 38(2), 154-160. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v38n2/rii040217.pdf>

Soto, I. (2018). Flipped Classroom como herramienta para fomentar el trabajo colaborativo y la motivación en el aprendizaje de geología. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 12(66), 44-60. Obtenido de <https://doi.org/10.21556/edutec.2018.66.1239>

- Sullca, M. (2021). *Motivación de las docentes del nivel primaria en la Emergencia Nacional Covid 19 en la Red 9 – Ugel 6, 2021*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67444>
- Treviño, N., & Abreu, J. (2017). Trabajo en equipo, grupos de trabajo y la perspectiva de competencia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405-422. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *Innova Research Journal*, 2(7), 101-108. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Vásquez, A., & López, J. (2019). Motivación extrínseca y intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología, Numero especial*, 92-99. Obtenido de <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61/50>
- Venegas, G. (2019). *La motivación según la teoría de Maslow y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado*. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8162/BC-4584%20VENEGAS%20BOCANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yépez, V. (2019). *Capacitación pedagógica docente, una propuesta para la promoción de la conducta social positiva con enfoque en el aprendizaje colaborativo*. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18517/Y%C3%A9pez%20Contreras-tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano, N. (2018). *Motivación Laboral frente a los desafíos que representa su rol*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Casa Grande. Obtenido de <http://dspace.casagrande.edu.ec:800/bitstream/ucasagrande/1677/2/Tesis1903ZAMh.pdf>

Zamora, R., & Castillo, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Tema: Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems
Motivación	Es un impulso que crea en las personas un propósito para realizar determinadas actividades, es una condición la cual influye de manera positiva en la percepción general de un proceso determinado (Peña & Villon, 2018).	La variable motivación será evaluada utilizando una encuesta, la cual será aplicada a los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez para conocer su relevancia dentro de este grupo en específico.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades psicológicas • Propósito de superación • Expectativas laborales 	Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	1, 2, 3
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades materiales • Interés económico • Exigencia laboral 		4, 5, 6
			Motivación trascendente	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con los demás • Participación y servicio • Necesidades sociales. 		7, 8, 9 y 10
Trabajo en equipo	Permite optimizar el desarrollo de una o varias actividades específicas a partir de	La variable trabajo en equipo será evaluada utilizando una encuesta, la cual será	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta • Componente esencial 	Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	1, 2, 3
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Anteponer el éxito al equipo • Seguridad 		4, 5 y 6
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de objetivos 		7, 8, 9 y 10

	distintos puntos de vista consolidando una idea general y por tanto de mejores resultados (Aristizabal, Ramos, & Chirino, 2018).	aplicada a los docentes de la U.E. Adalberto Ortíz Quiñones para conocer su relevancia dentro de este grupo en específico.		• Compromiso individual	5= Siempre	
--	--	--	--	-------------------------	------------	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario sobre la Motivación

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene con objetivo conocer su opinión acerca de la motivación, información que resulta importante en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad César Vallejo del Perú.

Se recomienda leer con atención cada uno de los ítems marcando una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<i>Dimensión 1: Motivación intrínseca</i>						
1	Considero necesario ser autocrítico en mi trabajo para mejorar continuamente					
2	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis compañeros de trabajo y directivos.					
3	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
<i>Dimensión 2: Motivación extrínseca</i>						
4	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor					
5	Considero que recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo.					
6	Considero que recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.					
<i>Dimensión 3: Motivación trascendente</i>						
7	Considero que mi trabajo aporta al crecimiento personal de los compañeros de la Institución.					

8	Considero importante realizar un trabajo de calidad					
9	Me interesa el bienestar de mis compañeros de trabajo					
10	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de calidad.					



Cuestionario sobre el Trabajo en Equipo

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene con objetivo conocer su opinión acerca del trabajo en equipo, información que resulta importante en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad César Vallejo del Perú.

Se recomienda leer con atención cada uno de los ítems marcando una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Comunicación						
1	Los miembros del equipo de trabajo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actividades individuales.					
2	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros					
3	Existe una coordinación en las actividades que realizan los miembros del equipo.					
Dimensión 2: Confianza						
4	Cada miembro destaca lo mejor de sí mismo					
5	Existe confianza entre los miembros del equipo					
6	Los miembros del equipo generan una actitud de seguridad en las actividades que realizan.					
Dimensión 3: Compromiso						
7	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para cumplir con los objetivos del equipo.					

8	Todos los miembros del equipo participan activamente para lograr la consecución de los objetivos					
9	Existe un compromiso individual para conseguir los objetivos del equipo de trabajo.					
10	Cuando se asignan responsabilidades se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo.					

Anexo 3: Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica sobre la variable Motivación

Aspectos	Datos
Autor	Digna Leonela Bustamante Vera
Objetivo	Conocer la opinión de los docentes de U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez acerca de la motivación.
Campo de aplicación	Docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022
Muestra	115 docentes
Duración	15 minutos
Validez	Valoración por 3 expertos
Confiabilidad	Alfa=0.88
Aspectos a evaluar	Dimensión 1: Motivación intrínseca Dimensión 2: Motivación extrínseca Dimensión 3: Motivación trascendente
Calificación	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
Categorías dimensionales	Dimensión 1 Bajo=1 (3-7) Medio=2 (8-11) Alto=3 (12-15) Dimensión 2 Bajo=1 (3-7) Medio=2 (8-11) Alto=3 (12-15) Dimensión 3 Bajo=1 (4-9) Medio=2 (10-15)

	Alto=3 (16-20)
Categorías generales	Bajo=1 (10-23) Medio=2 (24-37) Alto=3 (38-50)

Ficha técnica sobre la variable Trabajo en Equipo

Aspectos	Datos
Autor	Digna Leonela Bustamante Vera
Objetivo	Conocer la opinión de los docentes de U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez acerca del trabajo en equipo.
Campo de aplicación	Docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022
Muestra	115 docentes
Duración	15 minutos
Validez	Valoración por 3 expertos
Confiabilidad	Alfa=0.83
Aspectos a evaluar	Dimensión 1: Comunicación Dimensión 2: Confianza Dimensión 3: Compromiso
Calificación	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5
Categorías dimensionales	<p style="text-align: center;">Dimensión 1</p> Bajo=1 (3-7) Medio=2 (8-11) Alto=3 (12-15) <p style="text-align: center;">Dimensión 2</p> Bajo=1 (3-7) Medio=2 (8-11) Alto=3 (12-15) <p style="text-align: center;">Dimensión 3</p> Bajo=1 (4-9)

	Medio=2 (10-15) Alto=3 (16-20)
Categorías generales	Bajo=1 (10-23) Medio=2 (24-37) Alto=3 (38-50)

Anexo 4: Carta de aceptación de la Institución



Ministerio de Educación

UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"ADALBERTO ORTIZ QUIÑONEZ"

COOP.NUEVA PROSPERINA KM.25 VIA PERIMETRAL MZ.2173-2174
Correo: ueadalbertoortiz@hotmail.com
Fono: 0992131596



Guayaquil, 20 de abril del 2022
N°. AOQ-2022-008

Guayaquil, 20 de abril del 2022

Por medio de la presente, la Institución Educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez", nos permitimos notificar la **ACEPTACIÓN** a la Abogada, **Digna Leonela Bustamante Vera**, identificada con cedula, 0923592661, estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Universidad "César Vallejo", filial Piura, para la ejecución de la aplicación del proyecto de investigación, titulado "**Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñonez**".

Dicho trabajo se realizará con los colaboradores de esta institución quienes brindaran la ayuda necesaria para el presente trabajo.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

MSc. Johanna Buño Medrano

RECTORA
CI: 0919855965
Tele: 0992131596



Dirección: Av. Amazonas N34-451 y Av. Atahualpa. Código postal: 170507 / Quito-Ecuador
Teléfono: 593-2-396-1300 / www.educacion.gob.ec



Escaneado con CamScanner

Anexo 5: Consentimiento informado digital

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	
1	ID	Hora de inicio	Hora de finalización	Correo electrónico	Usted es docente d	Usted estaría de ac								
2	1	5/16/22 16:54:50	5/16/22 16:55:34	anonymous	SI	Opción 1								
3	2	5/16/22 17:00:03	5/16/22 17:00:21	anonymous	SI	SI								
4	3	5/16/22 17:01:04	5/16/22 17:01:26	anonymous	SI	SI								
5	4	5/16/22 17:02:48	5/16/22 17:03:15	anonymous	SI	SI								
6	5	5/16/22 17:03:38	5/16/22 17:03:49	anonymous	SI	SI								
7	6	5/16/22 17:06:07	5/16/22 17:06:11	anonymous	SI	SI								
8	7	5/16/22 17:06:07	5/16/22 17:06:26	anonymous	SI	SI								
9	8	5/16/22 17:07:12	5/16/22 17:07:21	anonymous	SI	SI								
10	9	5/16/22 17:07:30	5/16/22 17:07:46	anonymous	SI	SI								
11	10	5/16/22 17:07:36	5/16/22 17:07:54	anonymous	SI	SI								
12	11	5/16/22 17:07:41	5/16/22 17:07:54	anonymous	SI	SI								
13	12	5/16/22 17:08:45	5/16/22 17:08:55	anonymous	SI	SI								
14	13	5/16/22 17:09:12	5/16/22 17:09:29	anonymous	SI	SI								
15	14	5/16/22 17:09:28	5/16/22 17:09:32	anonymous	SI	SI								
16	15	5/16/22 17:09:41	5/16/22 17:09:44	anonymous	SI	SI								
17	16	5/16/22 17:09:43	5/16/22 17:10:00	anonymous	SI	SI								
18	17	5/16/22 17:09:51	5/16/22 17:10:16	anonymous	SI	SI								
19	18	5/16/22 17:10:12	5/16/22 17:10:17	anonymous	SI	SI								
20	19	5/16/22 17:10:41	5/16/22 17:10:56	anonymous	SI	SI								
21	20	5/16/22 17:11:25	5/16/22 17:11:37	anonymous	SI	SI								
22	21	5/16/22 17:11:46	5/16/22 17:11:50	anonymous	SI	SI								
23	22	5/16/22 17:11:38	5/16/22 17:11:50	anonymous	SI	SI								
24	23	5/16/22 17:15:20	5/16/22 17:15:36	anonymous	SI	SI								
25	24	5/16/22 17:16:08	5/16/22 17:16:16	anonymous	SI	SI								
26	25	5/16/22 17:16:34	5/16/22 17:17:13	anonymous	SI	SI								
27	26	5/16/22 17:17:51	5/16/22 17:18:20	anonymous	SI	SI								

Anexo 6: Matrices de Alfa de Crombach

Matriz de Alfa de Crombach del instrumento motivación

Confiabilidad - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Compartir

W29

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Suma										
1																						
2	Sujeto 1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43										
3	Sujeto 2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40										
4	Sujeto 3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42										
5	Sujeto 4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49										
6	Sujeto 5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
7	Sujeto 6	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43										
8	Sujeto 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
9	Sujeto 8	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44										
10	Sujeto 9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49										
11	Sujeto 10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
12	Sujeto 11	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42										
13	Sujeto 12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48										
14	Sujeto 13	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42										
15	Sujeto 14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
16	Sujeto 15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
17	Sujeto 16	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43										
18	Sujeto 17	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	44										
19	Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
20	Sujeto 19	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44										
21	Sujeto 20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44										
22	Sujeto 21	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42										
23	Sujeto 22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48										
24	Sujeto 23	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42										
25	Sujeto 24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
26	Sujeto 25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
27	Sujeto 26	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43										
28	Sujeto 27	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	44										
29	Sujeto 28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
30	Sujeto 29	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44										
31	Sujeto 30	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44										
32		0,16	0,16	0,24	0,16	0,16	0,24	0,25	0,16	0,24	0,18	9,32										
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						

SUMATORIA
 a=Alfa de Crombach 0,88
 k=Número de Items 10

CÁLCULO DEL COEFICIENTE:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

MOTIVACIÓN TRABAJO EN EQUIPO

Matriz de Alfa de Crombach del instrumento Trabajo en Equipo

Confiabilidad - Excel

Inicio ses. [Iconos de ventana]

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Nitro Pro 10 ¿Qué desea hacer? Compartir

J43

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Suma										
1																						
2	Sujeto 1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46										
3	Sujeto 2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40										
4	Sujeto 3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45										
5	Sujeto 4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47										
6	Sujeto 5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	37										
7	Sujeto 6	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46										
8	Sujeto 7	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	39										
9	Sujeto 8	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35										
10	Sujeto 9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38										
11	Sujeto 10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42										
12	Sujeto 11	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	44										
13	Sujeto 12	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37										
14	Sujeto 13	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45										
15	Sujeto 14	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	41										
16	Sujeto 15	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	38										
17	Sujeto 16	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	42										
18	Sujeto 17	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	46										
19	Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38										
20	Sujeto 19	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	40										
21	Sujeto 20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40										
22	Sujeto 21	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44										
23	Sujeto 22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49										
24	Sujeto 23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39										
25	Sujeto 24	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	41										
26	Sujeto 25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47										
27	Sujeto 26	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	42										
28	Sujeto 27	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35										
29	Sujeto 28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38										
30	Sujeto 29	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36										
31	Sujeto 30	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45										
32		0,43	0,37	0,54	0,27	0,33	0,25	0,43	0,53	0,32	0,28	15,04										
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						

SUMATORIA
 a=Alfa de Crombach 0,83
 K=Número de Items 10

CÁLCULO DEL COEFICIENTE:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

MOTIVACIÓN TRABAJO EN EQUIPO

Anexo 7: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,150	115	,000
Trabajo en equipo	,192	115	,000

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8: Validación de expertos

Validador N° 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTORA:

Bustamante Vera, Digna Leonela

PIURA – PERÚ

2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Guayaquil, 19 de mayo del 2022

Mgtr. Universitario en Tecnología Educativa y Competencias Digitales

Jimmy Javier Freire Jiménez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente. –

Es muy grato dirigirme a Usted para expresarle nuestro saludo cordial: asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar por el título profesional de Maestro en Psicología Educativa.

El título de mi proyecto de investigación es: "Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022" y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumento
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Quedamos agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente.



Bustamante Vera, Digna Leonela

C.I. 0923592661

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tema: Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems
Motivación	Es un impulso que crea en las personas un propósito para realizar determinadas actividades, es una condición la cual influye de manera positiva en la percepción general de un proceso determinado (Peña & Villon, 2018).	La variable motivación será evaluada utilizando una encuesta, la cual será aplicada a los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñones para conocer su relevancia dentro de este grupo en específico.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades psicológicas • Propósito de superación • Expectativas laborales 	Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	1, 2, 3
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades materiales • Interés económico • Exigencia laboral 		4, 5, 6
			Motivación trascendente	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con los demás • Participación y servicio • Necesidades sociales. 		7, 8, 9 y 10
Trabajo en equipo	Permite optimizar el desarrollo de una o varias actividades específicas a partir de	La variable trabajo en equipo será evaluada utilizando una encuesta, la cual será	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta • Componente esencial 	Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre	1, 2, 3
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Anteponer el éxito al equipo • Seguridad 		4, 5 y 6
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de objetivos 		7, 8, 9 y 10

	distintos puntos de vista consolidando una idea general y por tanto de mejores resultados (Aristizabal, Ramos, & Chirino, 2018).	aplicada a los docentes de la U.E. Adalberto Ortíz Quiñones para conocer su relevancia dentro de este grupo en específico.		• Compromiso individual	5= Siempre	
--	--	--	--	-------------------------	------------	--



Cuestionario sobre la Motivación

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene con objetivo conocer su opinión acerca de la motivación, información que resulta importante en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad César Vallejo del Perú.

Se recomienda leer con atención cada uno de los ítems marcando una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<i>Dimensión 1: Motivación intrínseca</i>						
1	Considero necesario ser autocrítico en mi trabajo para mejorar continuamente					
2	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis compañeros de trabajo y directivos.					
3	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
<i>Dimensión 2: Motivación extrínseca</i>						
4	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor					
5	Considero que recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo.					
6	Considero que recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.					
<i>Dimensión 3: Motivación trascendente</i>						
7	Considero que mi trabajo aporta al crecimiento personal de los compañeros de la Institución.					
8	Considero importante realizar un trabajo de calidad					

9	Me interesa el bienestar de mis compañeros de trabajo					
10	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de calidad.					



Cuestionario sobre el Trabajo en Equipo

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene con objetivo conocer su opinión acerca del trabajo en equipo, información que resulta importante en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad César Vallejo del Perú.

Se recomienda leer con atención cada uno de los ítems marcando una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Comunicación						
1	Los miembros del equipo de trabajo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actividades individuales.					
2	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros					
3	Existe una coordinación en las actividades que realizan los miembros del equipo.					
Dimensión 2: Confianza						
4	Cada miembro destaca lo mejor de sí mismo					
5	Existe confianza entre los miembros del equipo					
6	Los miembros del equipo generan una actitud de seguridad en las actividades que realizan.					
Dimensión 3: Compromiso						
7	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para cumplir con los objetivos del equipo.					

8	Todos los miembros del equipo participan activamente para lograr la consecución de los objetivos					
9	Existe un compromiso individual para conseguir los objetivos del equipo de trabajo.					
10	Cuando se asignan responsabilidades se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

DIMENSIONES	CUESTIONARIO/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Motivación intrínseca	Considero necesario ser autocrítico en mi trabajo para mejorar continuamente	X		X		X		
	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis compañeros de trabajo y directivos.	X		X		X		
	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor	X		X		X		
	Considero que recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo.	X		X		X		
	Considero que recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	X		X		X		
	Considero que mi trabajo aporta al crecimiento personal de los compañeros de la Institución.	X		X		X		

Dimensión 3: Motivación trascendente	Considero importante realizar un trabajo de calidad	X		X		X		
	Me interesa el bienestar de mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de calidad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES	CUESTIONARIO/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Comunicación	Los miembros del equipo de trabajo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actividades individuales.	X		X		X		
	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros	X		X		X		
	Existe una coordinación en las actividades que realizan los miembros del equipo.	X		X		X		
Dimensión 2: Confianza	Cada miembro destaca lo mejor de sí mismo	X		X		X		
	Existe confianza entre los miembros del equipo	X		X		X		
	Los miembros del equipo generan una actitud de seguridad en las actividades que realizan.	X		X		X		
Dimensión 3: Compromiso	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para cumplir con los objetivos del equipo.	X		X		X		

	Todos los miembros del equipo participan activamente para lograr la consecución de los objetivos	X		X		X		
	Existe un compromiso individual para conseguir los objetivos del equipo de trabajo.	X		X		X		
	Cuando se asignan responsabilidades se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

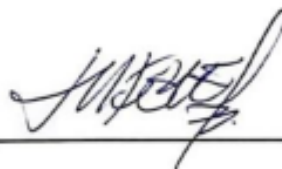
Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Jimmy Javier Freire Jiménez C.I. 1711916526

Especialidad del validador: Mgtr. Universitario en Tecnología Educativa y Competencias Digitales

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

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

Guayaquil, 19 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

Validador N° 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTORA:

Bustamante Vera, Digna Leonela

PIURA – PERÚ

2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Guayaquil, 19 de mayo del 2022

Mgtr. Diseño Curricular
Olga Esperanza García García
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente. –

Es muy grato dirigirme a Usted para expresarle nuestro saludo cordial: asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar por el título profesional de Maestro en Psicología Educativa.

El título de mi proyecto de investigación es: "Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022" y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumento
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Quedamos agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente.


Bustamante Vera, Digna Leonela

C.I. 0923592661

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tema: Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Ítems
Motivación	Es un impulso que crea en las personas un propósito para realizar determinadas actividades, es una condición la cual influye de manera positiva en la percepción general de un proceso determinado (Peña & Villon, 2018).	La variable motivación será evaluada utilizando una encuesta, la cual será aplicada a los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez para conocer su relevancia dentro de este grupo en específico.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades psicológicas • Propósito de superación • Expectativas laborales 	Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	1, 2, 3
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades materiales • Interés económico • Exigencia laboral 		4, 5, 6
			Motivación trascendente	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con los demás • Participación y servicio • Necesidades sociales. 		7, 8, 9 y 10
Trabajo en equipo	Permite optimizar el desarrollo de una o varias actividades específicas a partir de	La variable trabajo en equipo será evaluada utilizando una encuesta, la cual será	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación abierta • Componente esencial 	Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre	1, 2, 3
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> • Anteponer el éxito al equipo • Seguridad 		4, 5 y 6
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de objetivos 		7, 8, 9 y 10

	distintos puntos de vista consolidando una idea general y por tanto de mejores resultados (Aristizabal, Ramos, & Chirino, 2018).	aplicada a los docentes de la U.E. Adalberto Ortíz Quiñones para conocer su relevancia dentro de este grupo en específico.		• Compromiso individual	5= Siempre	
--	--	--	--	-------------------------	------------	--



Cuestionario sobre la Motivación

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene con objetivo conocer su opinión acerca de la motivación, información que resulta importante en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad César Vallejo del Perú.

Se recomienda leer con atención cada uno de los ítems marcando una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Motivación intrínseca						
1	Considero necesario ser autocrítico en mi trabajo para mejorar continuamente					
2	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis compañeros de trabajo y directivos.					
3	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
Dimensión 2: Motivación extrínseca						
4	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor					
5	Considero que recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo.					
6	Considero que recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.					
Dimensión 3: Motivación trascendente						
7	Considero que mi trabajo aporta al crecimiento personal de los compañeros de la Institución.					
8	Considero importante realizar un trabajo de calidad					

9	Me interesa el bienestar de mis compañeros de trabajo					
10	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de calidad.					



Cuestionario sobre el Trabajo en Equipo

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene con objetivo conocer su opinión acerca del trabajo en equipo, información que resulta importante en el desarrollo de una tesis de maestría para la Universidad César Vallejo del Perú.

Se recomienda leer con atención cada uno de los ítems marcando una alternativa en cada uno de ellos.

Gracias.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Comunicación						
1	Los miembros del equipo de trabajo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actividades individuales.					
2	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros					
3	Existe una coordinación en las actividades que realizan los miembros del equipo.					
Dimensión 2: Confianza						
4	Cada miembro destaca lo mejor de sí mismo					
5	Existe confianza entre los miembros del equipo					
6	Los miembros del equipo generan una actitud de seguridad en las actividades que realizan.					
Dimensión 3: Compromiso						
7	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para cumplir con los objetivos del equipo.					

8	Todos los miembros del equipo participan activamente para lograr la consecución de los objetivos					
9	Existe un compromiso individual para conseguir los objetivos del equipo de trabajo.					
10	Cuando se asignan responsabilidades se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

DIMENSIONES	CUESTIONARIO/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Motivación intrínseca	Considero necesario ser autocrítico en mi trabajo para mejorar continuamente	X		X		X		
	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis compañeros de trabajo y directivos.	X		X		X		
	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor	X		X		X		
	Considero que recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo.	X		X		X		
	Considero que recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	X		X		X		
	Considero que mi trabajo aporta al crecimiento personal de los compañeros de la Institución.	X		X		X		

Dimensión 3: Motivación trascendente	Considero importante realizar un trabajo de calidad	X		X		X		
	Me interesa el bienestar de mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de calidad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES	CUESTIONARIO/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Comunicación	Los miembros del equipo de trabajo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actividades individuales.	X		X		X		
	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros	X		X		X		
	Existe una coordinación en las actividades que realizan los miembros del equipo.	X		X		X		
Dimensión 2: Confianza	Cada miembro destaca lo mejor de sí mismo	X		X		X		
	Existe confianza entre los miembros del equipo	X		X		X		
	Los miembros del equipo generan una actitud de seguridad en las actividades que realizan.	X		X		X		
Dimensión 3: Compromiso	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para cumplir con los objetivos del equipo.	X		X		X		

	Todos los miembros del equipo participan activamente para lograr la consecución de los objetivos	X		X		X		
	Existe un compromiso individual para conseguir los objetivos del equipo de trabajo.	X		X		X		
	Cuando se asignan responsabilidades se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Olga Esperanza García García

C.I. 1307406293

Especialidad del validador: Mgtr. Diseño Curricular

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

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

Guayaquil, 19 de mayo del 2022



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'O. García', is written over a horizontal line.

Firma del Experto Informante

Validador N° 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTORA:

Bustamante Vera, Digna Leonela

PIURA – PERÚ

2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Guayaquil, 19 de mayo del 2022

Mgtr. Administración de la Educación

Deysi Rosario Villareal León

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente. –

Es muy grato dirigirme a Usted para expresarle nuestro saludo cordial: asimismo, hacerle de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar por el título profesional de Maestro en Psicología Educativa.

El título de mi proyecto de investigación es: "Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022" y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas relacionadas a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumento
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Quedamos agradecidos por la atención a la presente.

Atentamente,


Bustamante Vera, Digna Leonela

C.I. 0923592661

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN

DIMENSIONES	CUESTIONARIO/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Motivación intrínseca	Considero necesario ser autocrítico en mi trabajo para mejorar continuamente	X		X		X		
	Considero que me relaciono de manera adecuada con mis compañeros de trabajo y directivos.	X		X		X		
	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca	Dispongo de los recursos y equipos necesarios para realizar mi labor	X		X		X		
	Considero que recibo una remuneración acorde al trabajo que realizo.	X		X		X		
	Considero que recibo formación/capacitación necesaria para mejorar profesional y personalmente.	X		X		X		
	Considero que mi trabajo aporta al crecimiento personal de los compañeros de la Institución.	X		X		X		

Dimensión 3: Motivación trascendente	Considero importante realizar un trabajo de calidad	X		X		X		
	Me interesa el bienestar de mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	Considero muy importante realizar un trabajo con un alto nivel de calidad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES	CUESTIONARIO/ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<i>Dimensión 1: Comunicación</i>	Los miembros del equipo de trabajo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actividades individuales.	X		X		X		
	El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros	X		X		X		
	Existe una coordinación en las actividades que realizan los miembros del equipo.	X		X		X		
<i>Dimensión 2: Confianza</i>	Cada miembro destaca lo mejor de sí mismo	X		X		X		
	Existe confianza entre los miembros del equipo	X		X		X		
	Los miembros del equipo generan una actitud de seguridad en las actividades que realizan.	X		X		X		
<i>Dimensión 3: Compromiso</i>	Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para cumplir con los objetivos del equipo.	X		X		X		

	Todos los miembros del equipo participan activamente para lograr la consecución de los objetivos	X		X		X		
	Existe un compromiso individual para conseguir los objetivos del equipo de trabajo.	X		X		X		
	Cuando se asignan responsabilidades se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Deysi Rosario Villareal León C.I. 1305319194

Especialidad del validador: Mgtr. Administración de la Educación

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

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

Guayaquil, 19 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante