



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en  
una Institución Educativa pública Ate, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Matencio Rojas, Jackeline Amelia ([orcid.org/0000-0003-0318-2594](https://orcid.org/0000-0003-0318-2594))

**ASESORA:**

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes ([orcid.org/0000-0002-9453-9810](https://orcid.org/0000-0002-9453-9810))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mis padres, Isaías R. Matencio Coronel y Alejandrina Rojas de Matencio, por ser la fuente de mi motivación durante los momentos más difíciles de mi vida. Todos mis logros académicos y profesionales se los dedico.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la universidad César Vallejo, quienes estuvieron cerca de mí en todo este trayecto de aprendizaje. A mis compañeros de maestría y del trabajo, por darme consejos útiles para seguir adelante.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Carátula  | i    |
| Dedicatoria   | ii   |
| Agradecimiento  | iii  |
| Índice de contenidos                                  | iv   |
| Índice de tablas                                      | v    |
| Índice de figuras                                     | vi   |
| Resumen   | vii  |
| Abstract  | viii |
| I. INTRODUCCIÓN                                       | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO                                     | 6    |
| III. METODOLOGÍA                                      | 19   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación                    | 19   |
| 3.2 Operacionalización de la Variable                 | 20   |
| 3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 21   |
| 3.4 Técnicas e instrumentos                           | 22   |
| 3.5 Procedimiento                                     | 23   |
| 3.6 Método de análisis de datos                       | 23   |
| 3.7 Aspectos Éticos                                   | 23   |
| IV. RESULTADOS  | 24   |
| V. DISCUSIÓN  | 39   |
| VI. CONCLUSIONES                                      | 42   |
| VII. RECOMENDACIONES                                  | 43   |
| REFERENCIAS   | 44   |

**Índice de tablas**

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Niveles de motivación laboral   | 24 |
| Tabla 2 Niveles de motivación intrínseca                                      | 25 |
| Tabla 3 Niveles de motivación extrínseca                                      | 26 |
| Tabla 4 Niveles del trabajo en equipo   | 27 |
| Tabla 5 Niveles de comunicación interna                                       | 28 |
| Tabla 6 Niveles de liderazgo  | 29 |
| Tabla 7 Niveles de planificación en equipo                                    | 30 |
| Tabla 8 Niveles de resolución de problemas                                    | 31 |
| Tabla 9 Pruebas de normalidad   | 32 |
| Tabla 10 Correlación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo       | 33 |
| Tabla 11 Correlación entre la motivación laboral y la comunicación interna    | 34 |
| Tabla 12 Correlación entre la motivación laboral y el liderazgo               | 35 |
| Tabla 13 Correlación entre la motivación laboral y la planificación en equipo | 36 |
| Tabla 14 Correlación entre la motivación laboral y la resolución de problemas | 37 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Pirámide de las necesidades humanas      | 12 |
| Figura 2 Teoría del comportamiento organizacional | 15 |
| Figura 3 Esquema del diseño de investigación      | 19 |
| Figura 4 Niveles de motivación laboral            | 24 |
| Figura 5 Niveles de motivación intrínseca         | 25 |
| Figura 6 Niveles de motivación extrínseca         | 26 |
| Figura 7 Niveles de trabajo en equipo             | 27 |
| Figura 8 Niveles de comunicación interna          | 28 |
| Figura 9 Niveles de liderazgo                     | 29 |
| Figura 10 Niveles de planificación en equipo      | 30 |
| Figura 11 Niveles de resolución de problemas      | 31 |

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y tuvo un alcance descriptivo-correlacional. El diseño fue no-experimental, en tanto que, el método fue hipotético-deductivo. La técnica de recopilación de datos fue la encuesta, se diseñaron dos cuestionarios en escala de Likert con una fiabilidad de 0.939 (motivación laboral) y 0.926 (trabajo en equipo) de Alpha de Cronbach, ambas fueron validadas mediante 3 jueces expertos. Los resultados mostraron sobre la motivación laboral, que el 78.3% tenía un nivel bajo y el 21.7% un nivel medio. Sobre el trabajo en equipo, el 81.7% tuvo un nivel bajo y el 18.3% un nivel medio. Las correlaciones con la motivación laboral fueron: Comunicación interna (Sig.= 0,000;  $r = 0,777$ ), planificación en equipo (Sig.= 0,000;  $r = 0,594$ ), liderazgo (Sig.= 0,000,  $r = 0,706$ ), resolución de problemas (Sig.= 0,000,  $r = 0,699$ ). Se concluyó que existe una relación significativa y positiva alta entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022 (Sig.= 0,000;  $r=0.777$ ).

**Palabras clave:** Motivación laboral, trabajo en equipo, comunicación interna, liderazgo, resolución de problemas.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between work motivation and teamwork in teachers at the primary level in a public Educational Institution Ate, 2022. The methodology used was a quantitative approach and had a descriptive-correlational scope. The design was non-experimental, while the method was hypothetical-deductive. The data collection technique was the survey, two questionnaires were designed on a Likert scale with a reliability of 0.939 (work motivation) and 0.926 (teamwork) of Cronbach's Alpha, both were validated by 3 expert judges. The results showed about work motivation, that 78.3% had a low level and 21.7% a medium level. Regarding teamwork, 81.7% had a low level and 18.3% a medium level. Correlations with work motivation were: Internal communication (Sig.= 0.000;  $r = 0.777$ ), team planning (Sig.= 0.000;  $r = 0.594$ ), leadership (Sig.= 0.000,  $r = 0.706$ ), problem solving (Sig.= 0.000,  $r = 0.699$ ). It was concluded that there is a significant and positive high relationship between work motivation and teamwork in teachers at the primary level in a public Educational Institution Ate, 2022 (Sig.= 0.000;  $r=0.777$ ).

**Keywords:** Work motivation, teamwork, internal communication, leadership, problem solving.

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral ha generado una enorme preocupación frente a la eficacia organizacional a nivel global. Algunas instituciones carecen mayoritariamente de una cultura que vigile y cuide el aspecto motivacional en los colaboradores. Por ejemplo, en un estudio, se observó que el 70% de organizaciones, presentaba un diagnóstico negativo, mostrando poca o nula importancia por conocer en qué situación se encuentra el estado motivacional de sus trabajadores; peor aún, el 64% carecía de estrategias o medios para incrementarla. Además, se probó que aumentar la motivación contribuía a disminuir el 41% de las falencias, de un modo similar, a reducir el 65% de ausentismos. Por lo tanto, las instituciones tienen un papel muy importante sobre el bienestar y las condiciones brindadas a los colaboradores (Silva, 2018).

De acuerdo con García y Carles (2020) la actual crisis sanitaria ha generado condiciones negativas para un eficaz trabajo en equipo. Frente a la virtualidad o trabajo remoto, se han mermado muchos buenos hábitos, como la comunicación asertiva, reuniones amicales, el espíritu de equipo, el involucramiento y el liderazgo. Asimismo, en un informe titulado “La naturaleza cambiante del trabajo”, se analizó la forma en la que han cambiado las dinámicas de trabajo, como producto de los nuevos logros a nivel tecnológico. Existe un creciente temor de que los trabajadores sean reemplazados por máquinas, se pone en duda la eficacia del trabajo en equipo y las ventajas de contratar personas. Algunas organizaciones no son capaces de adoptar estrategias de trabajo que permitan su eficacia. La incertidumbre sobre este tema proviene de la idea de que los descubrimientos tecnológicos que se presencian, tengan como efecto la disminución del trabajo en equipo, es decir, tiende a un individualismo, donde prima la relación máquina – hombre. El informe culmina mostrando que existe la necesidad de fortalecer el trabajo el equipo, las organizaciones deben capacitar a sus empleados para resolver problemas y aprovechar las tecnologías digitales (Banco mundial, 2019).

El factor humano es elemental para el éxito de las organizaciones, no obstante, los colaboradores no se encuentran exentos de amenazas, debilidades y errores. Frente a este escenario resulta importante conservar una gestión del personal

adecuada, con un enfoque sobre la integración y el trabajo en equipo, cuidando el clima y la motivación laboral. El talento humano permite a las instituciones resolver problemas empleando estrategias creativas, mediante el uso de la administración como una ciencia y un arte, tanto a nivel directivo, como también en el personal operativo. En niveles jerárquicos altos, el desafío consiste en gestionar de forma sistemática y controlada a los trabajadores, cuidando su capacitación, selección, y evaluación. Mientras que, en los niveles inferiores, se debe potenciar al colaborador para un trabajo en equipo óptimo, vigilando su nivel de motivación, sus intereses y sus relaciones interpersonales (Armijos et al., 2019).

En una encuesta a docentes, realizada por el [Ministerio de Educación del Perú, Minedu (2018)], se logró determinar que en el país existen condiciones laborales que han afectado el estado motivacional de los profesores. Por ejemplo, el 43% de encuestados a nivel nacional consideró que su salario era muy bajo. Otro 74% de docentes manifestó que no disponía de las herramientas y el material para realizar sus clases de manera óptima. Aproximadamente un tercio de los encuestados afirmó que la carrera docente en el Perú es muy sacrificada. Además, casi la mitad manifestó que no existen las condiciones laborales idóneas en las instituciones educativas y que se necesita una mayor participación del gobierno para garantizar la mejora de esta situación. Por lo tanto, existen diversos factores que han impactado negativamente sobre la motivación de los docentes a nivel nacional.

En el Perú, a raíz de la Covid-19, se implementó una cuarentena que obligó a muchas instituciones a realizar sus operaciones mediante el trabajo remoto, modelo que se ha mantenido hasta el 2022. Según Comunal (2020) esto significó que, de 250 organizaciones estudiadas a nivel nacional, el 89% adoptó el trabajo remoto, generando nuevos retos, obstáculos y tendencias en el área de la administración. Por ejemplo, el 73% de organizaciones no contaba con políticas y programas para su implementación. El principal desafío para los directivos fue gestionar la manera en que los equipos realizan su trabajo, para el alcance de las metas u objetivos. Entre otras de las dificultades, el flujo de información interna se vio fuertemente afectada, además de las relaciones interpersonales. El 11% manifestó el riesgo de pérdida de

información y el 8% afirmó no poseer los recursos necesarios para un adecuado trabajo.

De modo similar, algunos estudios en el Perú muestran que la motivación laboral es deficiente debido a las oportunidades limitadas de desarrollo profesional y personal que las organizaciones brindan, la falta de creación o ejecución de políticas institucionales para manejar la motivación y el tipo de supervisión recibida. En estos casos la motivación solo llega a niveles regulares, teniendo como principales causas a los factores intrínsecos (Marín y Placencia, 2017; Ruiz, 2021). En el caso del personal docente, los problemas sobre motivación frecuentemente provienen de factores intrínsecos, como el salario, condiciones laborales, clima organizacional y carga laboral. En cambio, los aspectos intrínsecos como la vocación, desarrollo personal e interés, permite fortalecer oportunamente su grado de motivación (Chenet, 2020)

En la institución educativa se ha observado que algunos docentes muestran un pobre interés para desarrollar trabajos de forma colectiva. Las relaciones interpersonales, las comunicaciones y el compañerismo han sufrido considerables cambios, frente a las nuestras restricciones sanitarias. Existe una preocupación manifiesta por parte de la directora, sobre el grado de eficacia e involucramiento por parte de los docentes. Por otro lado, se perciben problemas sobre motivación en algunos profesores, se escuchan comentarios sobre estrés laboral y el sobre esfuerzo que se hace frente a un horario de trabajo saturado. Actualmente los docentes no cuentan con los equipos necesarios para trabajar de forma virtual. Algunos docentes manifiestan que el sueldo no les alcanza, lo que los obliga a buscar un segundo trabajo. Se percibe que la falta de motivación podría relacionarse con la falta de disposición al trabajo en equipo, dado que muchos docentes expresan sus descontentos y al mismo tiempo evitan comprometerse cabalmente en algunos proyectos que impliquen una participación colectiva en la institución educativa. Por ende, se ha generado un interés por abordar esta temática mediante el método científico.

Con base en lo expuesto se formula el problema general: ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022? Como problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la comunicación interna en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022? b) ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el liderazgo en los docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate, 2022? c) ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022? d) ¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022?

Como justificación práctica los resultados servirán como fuente de información para las autoridades o responsables a cargo de la gestión educativa, que estén lidiando con problemas sobre el manejo del personal, de esta forma, mejorarán el servicio educativo brindado y permitirán que muchos estudiantes se beneficien de un oportuno trabajo en equipo, como también, de una adecuada motivación docente.

Asimismo, como justificación metodológica, se empleó un enfoque cuantitativo dado que permitió alcanzar el objetivo de investigación a través del uso de pruebas estandarizadas. Se utilizó un diseño no experimental debido a que únicamente se requiere recopilar datos sin alterar las variables de estudio. Además, el uso del método hipotético deductivo exigió el planteamiento y comprobación de hipótesis de investigación. Se utilizó dos instrumentos que cumplieran con las características psicométricas adecuadas, estos servirán a futuras investigaciones que trabajen con estas variables.

Como justificación teórica, se buscó generar conocimiento que contribuya en la resolución de problemas relacionados con la motivación y el trabajo en equipo en una Institución Educativa. Se abordó la variable de motivación laboral empleando la teoría de las necesidades humanas planteada por Abraham Maslow, que brinda una explicación de los orígenes de la motivación humana desde la perspectiva de las

necesidades. Asimismo, para estudiar la variable de trabajo en equipo, se utilizó la teoría del comportamiento organizacional expuesta por Idalberto Chiavenato, que brinda una explicación del comportamiento colectivo en un contexto organizacional.

Respecto al objetivo general del presente trabajo, fue determinar la relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate, 2022. Los objetivos específicos son: a) Establecer qué relación existe entre la motivación laboral y la comunicación interna en los docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate, 2022. b) Establecer qué relación existe entre la motivación laboral y el liderazgo en los docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate, 2022. c) Establecer qué relación existe entre la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate, 2022. d) Establecer qué relación existe entre la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate, 2022.

Como hipótesis general se expone: Existe relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. Seguidamente, planteamos las hipótesis específicas: a) Existe relación entre la motivación laboral y la comunicación interna en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. b) Existe relación entre la motivación laboral y el liderazgo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. c) Existe relación entre la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. d) Existe relación entre la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente internacional, Barrios et al. (2019) analizaron la asociación estadística de la motivación laboral y el trabajo realizado en equipo en el sector público panameño. Lo desarrollaron bajo una visión cuantitativa, el diseño fue no experimental. Para obtener información utilizaron dos cuestionarios. El muestreo utilizado fue no probabilístico intencional, obteniendo una muestra total de 80 trabajadores públicos. Los resultados descriptivos mostraron que los factores más relevantes que se asociaban con la motivación laboral son la remuneración, el liderazgo, la recompensa de los esfuerzos, la colaboración entre integrantes. Además, cuando los equipos de trabajo tenían un índice bajo de colaboración, el rendimiento y el compromiso afectivo con el puesto disminuían. El nivel de motivación laboral fue positivo en las instituciones públicas panameñas. El estudio concluyó que el índice de colaboración de trabajo en equipo se relacionaba con la motivación laboral.

Zúñiga (2022) determinó la asociación entre la motivación laboral y el involucramiento de los equipos de trabajo. Su investigación estuvo apoyada en el paradigma positivista, por lo tanto, su análisis fue de carácter cuantitativo. El nivel de estudio abordado fue correlacional y descriptivo. Emplearon cuestionarios en una escala de Likert. La muestra incluyó 30 colaboradores mexicanos. Los resultados indican que el 13% siempre se siente motivado, el 43% frecuentemente y el 37% algunas veces. Sobre el trabajo en equipo, el 7% dijo que nunca se contaba con cohesión y participación, el 50% dijo que siempre, el 20% afirmó que algunas veces. El coeficiente de Pearson obtenido fue de 0.910, demostrando una asociación positiva y alta entre la variable motivación laboral y la dimensión involucramiento de los equipos de trabajo en colaboradores mexicanos.

Musinguzi (2018) estudió la relación entre la satisfacción, motivación y trabajo en equipo en Uganda. Su metodología fue cuantitativa en un nivel correlacional. Su investigación tuvo un corte transeccional, además, un diseño no experimental. La investigación incluyó 228 trabajadores. Para obtener información se utilizó un cuestionario. Los hallazgos descriptivos mostraron que el liderazgo transformacional

se correlacionó positivamente con la motivación laboral, la satisfacción laboral fue bajo y el trabajo en equipo fueron bajos; en tanto que, el trabajo en equipo muy bajo y la satisfacción laboral muy bajo se relacionaron con el liderazgo transaccional. El estudio concluyó que existe una asociación positiva entre las variables, trabajo en equipo y motivación laboral en sus dimensiones: conducta de influencia idealizada y la recompensa contingente.

Cadena (2019) determinó el vínculo entre la motivación y la colaboración en los equipos de trabajo en la provincia de Pichincha, Ecuador. Su investigación se realizó bajo una perspectiva cuantitativa. Además, tuvo un diseño no-experimental. Se utilizó un cuestionario en escala de Likert. La población estaba compuesta por 50 trabajadores. Los resultados descriptivos mostraron que la motivación laboral en su dimensión de autorrealización era considerada buena en un 36% acumulado. Con relación al desempeño laboral en su dimensión de trabajo en equipo, el 46% la calificó como buena y el 42% como regular. Los resultados inferenciales muestran una correlación de Pearson de - 0.070 demostrando una asociación débil e inversa entre la motivación en su dimensión de autorrealización y el trabajo en equipo.

Como antecedente nacional, Alvarado (2021) determinó cómo el trabajo en equipo se asocia con la motivación laboral en una institución pública del departamento de Pasco. Se apoyó en una metodología cuantitativa, basada en el positivismo. El alcance del estudio fue correlacional y su método deductivo. La muestra incluyó 22 colaboradores a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Se halló que el 90.01% de las personas encuestadas califican tener una buena relación con sus compañeros de trabajo, el 63.64% indican que su trabajo les permite desarrollar tareas en equipo de trabajo. Mediante un coeficiente de 0.920 de Pearson se logró determinar una relación positiva y fuerte entre las dos variables, de este modo, se concluyó que existe una asociación estadística entre las variables motivación laboral y trabajo en equipo docente.

Lizarbe (2021) desarrolló un estudio con el propósito de analizar de qué manera se asociaban la motivación laboral y el clima organizacional en una institución educativa. La metodología fue de alcance correlacional y descriptivo. El diseño fue de corte transeccional y no experimental. Se logró encuestar a 151 docentes de entre 21 a 60 años de edad. A nivel descriptivo, la variable de clima organizacional fue calificada en un 8.6% como muy favorable, en un 38.4% como favorable, el 23.2% indicó estar en duda y el 28.5% fijo que fue desfavorable. Respecto a la variable motivación laboral, el 17.2% afirmó tener un nivel bajo, el 52.3% manifestó estar en un nivel moderado y el 30.5% expresó tener un nivel alto de motivación laboral. La motivación laboral guardó relación con la dimensión involucramiento de forma significativa ( $r=0.315$ ;  $p=0.000$ ).

Cubas y Suarez (2021) confirmaron que la motivación laboral en docentes y el trabajo en equipo tenían relación estadística. Lo desarrollaron bajo la perspectiva cuantitativa, utilizando un diseño que no fue experimental. La investigación fue de nivel descriptiva correlacional con un corte transversal. Se diseñaron y validaron dos cuestionarios en una escala ordinal. La población de estudio fue de 124 servidores públicos. Sobre la variable de motivación laboral, el 25.1% la consideró como mala, el 54.8% la calificó como buena y un 19.4% de encuestados estuvo indeciso. Sobre la variable de trabajo en equipo, el 16.1 indicó que era mala, el 66.9% manifestó que era buena y el 16.9 estuvo en duda. El estudio confirmó que existe una correlación positiva y fuerte entre las dos variables de estudio.

Aguirre (2019) desarrolló una tesis donde se planteó el objetivo de identificar los niveles de motivación laboral y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa. El diseño de su estudio fue no-experimental transeccional. El alcance fue correlacional y descriptivo. Se recopilaron datos a través de dos cuestionarios, uno para cada variable. La muestra probabilística estuvo formada por 120 docentes de 8 centros educativos públicos. Los resultados descriptivos muestran que existe una predominancia del nivel medio con un 47.5% y un nivel bajo en un 35.8%, lo cual advierte una predisposición al aumento de este último nivel. Solo un 16.7% afirmó

tener un nivel alto de motivación laboral. Con relación al trabajo en equipo existe predominancia en el nivel medio en un 53%, seguido del nivel bajo en un 31.7%, por último, el 15% afirmó tener un nivel alto de trabajo en equipo.

Palacios (2018) realizó una tesis que tuvo como objetivo establecer cuál es el impacto que tiene la motivación laboral sobre el compromiso docente en un colegio público. La investigación tuvo un alcance explicativo y también descriptivo. La muestra incluyó a 72 docentes. Los resultados descriptivos para la variable de motivación laboral indican que el 55.5% de docentes considera encontrarse en un nivel moderado de motivación laboral, el 37.5% indicó tener un nivel bajo de motivación y sólo un 6.9% manifestó estar en un nivel alto de motivación laboral. Con relación al compromiso, el 50% afirmó estar moderadamente comprometido con la institución, el 41.7% de docentes manifestó estar inadecuadamente comprometido y solo el 8.3% fijo estar correctamente comprometido con la institución educativa.

Carrasco (2018) determinó la asociación numérica de la motivación laboral con el trabajo en equipo en colaboradores peruanos. Se apoyó en una metodología cuantitativa, su estudio fue de tipo básico y tuvo un alcance correlacional. Para recopilar información se utilizó el cuestionario. La población estaba compuesta por 77 trabajadores administrativos. El cuestionario tuvo validez (juicio de expertos) y una confiabilidad de 0.933 usando el estadístico de Alfa de Cronbach. Los resultados muestran que el trabajo en equipo era considerado excelente por el 41% y el 56% lo consideró bueno. Sobre la motivación laboral, el 37% afirmó que era excelente y el 51% que era buena. Se concluyó, mediante la prueba de Spearman (0.777), que existía una relación fuerte y positiva entre la variable motivación laboral y la variable trabajo en equipo (0.001).

Martínez (2018) comprobó que, estadísticamente la motivación laboral y el trabajo en equipo estaban significativamente relacionados. Para ello empleó un marco metodológico cuantitativo, su estudio fue no-experimental fue de corte transeccional. Su estudio fue de tipo básico y su método fue hipotético deductivo. La muestra

seleccionada incluyó 72 trabajadores en una institución pública peruana. Para obtener la obtención de datos se usó la encuesta y el cuestionario. Se validó mediante expertos y se fijó la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los hallazgos arrojaron que, en la variable de trabajo en equipo, el 41% la consideró muy alta, como resultado sobresaliente. En el caso de la motivación laboral, el 25% la calificó como alta. La investigación logró concluir mediante una significación bilateral de 0.00 y un coeficiente Rho de 0.772, la existencia significativa de relación entre las variables, motivación laboral y el trabajo en equipo en una institución pública.

Motta (2018) estudió la motivación laboral y el trabajo en equipo en una institución pública, para determinar su relación estadística. Su investigación tuvo un carácter cuantitativo y un alcance correlacional. Su estudio no-experimental transversal incluyó una muestra de 58 trabajadores públicos, por ende, se consideró trabajar con un muestreo censal. La técnica para recopilar información fue la encuesta. Los resultados mostraron que la motivación laboral fue considerada como buena por el 63.8% de encuestados, deficiente por el 6.9% y regular por el 29.3%. La variable de trabajo en equipo tuvo una calificación de buena en un 53.4% acumulado y una calificación de mala en un 10.4% acumulado. Se logró concluir que la motivación laboral y el trabajo en equipo estaban significativamente relacionadas ( $\text{sig.} = 0.000$ ), ambas variables tenían una relación fuerte y positiva (Rho Spearman de  $r = 0,748$ ).

Prado (2018) estableció la relación entre la motivación y el trabajo en equipo de los colaboradores en una institución pública en Apurímac. La metodología cuantitativa utilizó un diseño que no fue experimental. En tanto que, el método de investigación fue deductivo. Se seleccionaron a 31 trabajadores, como parte de la muestra, aplicando un cuestionario para recopilar información. El instrumento tuvo validez mediante la valoración de expertos y una fiabilidad de 0,825 (variable trabajo en equipo) y de 0,815 (variable motivación laboral), consideradas como adecuadas. Los resultados demostraron que la motivación laboral es calificada por los encuestados como baja (80.65%), y calificada como alta por una minoría (19.35%). Logró confirmar que la relación entre motivación y el trabajo realizado en equipo es alta en una institución

pública de San Jerónimo Andahuaylas, en Apurímac, con un valor del Rho de Spearman de 0.997.

Masco (2018) realizó una tesis donde pudo determinar cuáles son los niveles de motivación docente en tres centros educativos públicos en la ciudad de Lima. Su estudio no experimental tuvo un nivel descriptivo y correlacional. Asimismo, su desarrollo siguió una lógica deductiva hipotética. Con relación a los hallazgos a nivel descriptivos sobre la motivación se logró determinar que, de los 107 docentes encuestados, el 7.5% manifestó tener un nivel bajo de motivación, el 27.1% afirmó tener un nivel moderado y el 65.4 indicó está altamente motivado. Estos resultados ponen en evidencia que la institución educativa tiene la tarea y el reto de mejorar los niveles de motivación docente. A nivel correlacional, se concluyó que las competencias directivas tenían una asociación con la motivación docente de manera significativa ( $p = 0.000$ ).

Collantes (2018) desarrolló una tesis que tuvo como objetivo conocer los niveles de comunicación docente en un centro educativo público en el distrito del Rímac, Lima. Su trabajo de investigación no fue aplicable, sin embargo, utilizó el método deductivo. Su estudio no experimental usó la encuesta para recabar datos de 107 profesores. Se logró determinar que, del total de docentes abordados, el 42.1% manifestó percibir un nivel bajo de motivación entre compañeros, el 57.9% indicó que en la institución la comunicación tenía un nivel moderado. Cabe señalar que ningún docente calificó la comunicación en un nivel alto, lo que revela que la comunicación entre docentes no es asertiva y debe mejorarse.

La teoría de las necesidades humanas ofrece una explicación sobre los orígenes de la motivación humana desde la óptica de las necesidades. Las necesidades no satisfechas constituyen un impulso importante del comportamiento en el contexto laboral. Para Maslow, todas las personas tienen diferentes tipos de necesidades, cuando no son cubiertas adecuadamente generan un estado de

desequilibrio que los conduce a tomar acciones, sin embargo, los individuos pueden, o no, ser conscientes de estas carencias (Chiavenato, 2011).

### Figura 1

*Pirámide de las necesidades humanas*



Nota: la fuente fue tomada de Chiavenato (2011).

Esta teoría es graficada en una pirámide, donde se jerarquizan las necesidades de acuerdo con su importancia y urgencia, desde las básicas o recurrentes hasta las complejas o sofisticadas. En la base de la pirámide (ver figura 1) se ubican las necesidades primarias, conformadas por las fisiológicas y las de seguridad. Este primer nivel aborda actividades como la alimentación, abrigo, sueño, salud, etc. En cambio, las necesidades secundarias incluyen aspectos sociales, de estima y autorrealización. Inicialmente esto involucra necesidades afectivas, de aceptación y autovaloración, para culminar en la cúspide de la pirámide donde las personas sienten el deseo de desarrollar al máximo sus capacidades para auto percibirse como exitosos (Nishi y Moakumla, 2018).

El concepto de motivación humana parte de la idea de que los humanos realizan actividades impulsados o movidos por una fuerza interior, es decir, la motivación humana está conformada por todos aquellos factores que faciliten la realización de una actividad. En el contexto laboral, se puede afirmar que la motivación conduce a los colaboradores a iniciar, mantener o dirigir esfuerzos destinados al logro de objetivos organizacionales, a través de un mejor desempeño de sus funciones (Peña y Villón, 2018). La motivación es un fenómeno complejo, por ende, debe ser estudiado bajo una visión sistémica, tomando en cuenta los factores que la afectan en el entorno, negativa o positivamente. De modo similar, existen factores personales que pueden potenciar o disminuirla, por ejemplo, el grado de expectativa sobre las recompensas laborales que se obtendrán tras un esfuerzo; en este sentido se entiende que la motivación laboral puede ser alterada y afectada tanto por el entorno como por el mismo individuo que la posee (Revuelto-Taboada, 2018).

Cabe señalar que la motivación es un proceso mental, aunque pueda ser afectada o iniciada por elementos externos o personales, se debe considerar que en realidad se trata de un proceso cognitivo. Como afirma Maslow (2019) la motivación es “un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción” (p. 52). Para una mayor comprensión de la motivación laboral, se la puede dividir en motivación extrínseca e intrínseca, considerando los factores que la afectan.

Para Delaney y Royal (2017) la motivación extrínseca deriva de aspectos ajenos o externos a los individuos, está influenciada por la organización y el entorno laboral que esto implica. El grado de motivación que los empleados posean estará supeditado a influencias externas, como recompensas o incentivos laborales. De un modo similar, Makki y Abid (2017) indicaron que la motivación extrínseca tiene como función estimular a los trabajadores a través de recompensas laborales. Este tipo de motivación revela que las acciones pueden justificarse mediante la búsqueda de un beneficio. Usualmente es empleada para mejorar el desempeño de los trabajadores,

sin embargo, sus efectos positivos son a corto plazo, por lo tanto, debe complementarse con otras fuentes de motivación. Los factores que la influyen provienen principalmente de decisiones a nivel gerencial o directivo, mediante políticas de motivación manifiestas en el clima organizacional, las condiciones físicas de trabajo, el tipo de supervisión recibida, la remuneración, bonos de desempeño, relaciones interpersonales, seguridad (Manjarrez et al., 2020).

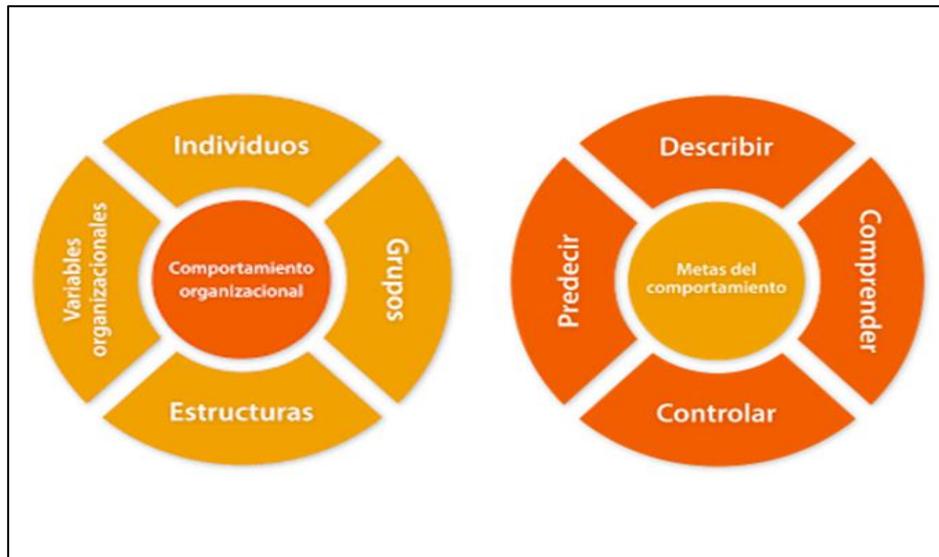
De acuerdo con Delaney y Royal (2017) la motivación intrínseca deriva de aspectos internos del individuo, está basada en la experiencia o reflexiones personales. Como resultado, estas experiencias son inherentemente interesantes o placenteras, de modo que los empleados trabajan por la emoción, el logro y la satisfacción personal que sienten tanto en el proceso de realización de las actividades como en los resultados. Además, según Makki y Abid (2017) la motivación intrínseca conduce a los colaboradores a dedicarse a una actividad o ejercer una profesión por el placer o bienestar que esta produce por sí misma. Cuando las personas están intrínsecamente motivadas, practican actividades por el interés y disfrute que proporcionan esas actividades. Los aspectos intrínsecos que contribuyen a elevar la motivación laboral provienen del uso de la creatividad en el trabajo, la delegación de nuevas responsabilidades, autonomía para la toma de decisiones, sentirse autorrealizado, emplear habilidades personales, la generación de curiosidad y el sentido de vocación (Manjarrez et al., 2020).

Con relación a la segunda variable, la teoría del comportamiento organizacional brinda una explicación sobre el funcionamiento de los equipos de trabajo en un contexto laboral. Para Robbins (2012) esta teoría estudia el impacto de colaboradores o grupos sobre el comportamiento de una organización en particular, al mismo tiempo, busca su eficiencia. En un primer plano, esta ciencia interdisciplinaria estudia a los individuos, grupos y estructuras de trabajo, identificando sus características principales. Investiga la rotación de personal, el desempeño de los colaboradores, las relaciones, el funcionamiento de los equipos de trabajo (Gagné, 2018). El comportamiento organizacional es una disciplina que busca la transformación de los

grupos o sistemas organizativos. Inicia con un diagnóstico de la situación, se plantean postulados acerca de la eficiencia, y por último, se la monitorea en busca de resultados y un cercano control de los cambios (Chutivongse y Gerdri, 2020).

**Figura 2**

*Teoría del comportamiento organizacional*



Nota: la fuente fue tomada de García (2017).

Driskell et al. (2018) definen el trabajo en equipo como aquel proceso a través del cual los miembros de un grupo colaboran para lograr los objetivos de una tarea en particular. El trabajo en equipo se refiere al esfuerzo coordinado y compartido, donde los aportes de cada integrante se traducen en resultados colectivos. De un modo similar, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Lipe (2000) indica que el trabajo en equipo involucra la interrelación de cada uno de los miembros que asumirá y compartirá una tarea. Para tener la capacidad de participar de forma activa, los integrantes deben valorar la calidad de comunicación, la confianza mutua y la solidaridad, dado que, muchas veces los conflictos son resueltos a través de una etapa de negociación y colaboración.

Por lo tanto, se puede concebir el trabajo en equipo como una serie de procedimientos y estrategias utilizadas por un grupo organizado de personas con un fin en común. En este marco, Salas et al. (2018) afirmaron que los resultados obtenidos en un trabajo colectivo son superiores a los resultados alcanzados de forma individual. Los equipos no son creados iguales, por lo tanto, es importante considerar el contexto para comprender las dinámicas y los resultados relevantes del equipo, sin embargo, aunque existen diferentes contextos y características únicas en cada integrante, se puede afirmar que los equipos de trabajo eficientes, siempre se caracterizan por mantener actitudes y aptitudes que les brindan ventajas al trabajar de forma conjunta. Es básico contar con condiciones y entornos organizacionales que promuevan un trabajo en equipo, donde la comunicación asertiva pueda florecer y ser un mecanismo para resolver conflictos, garantizar la permanencia, mitigar errores, aprender y mejorar el desempeño. También hay competencias de trabajo en equipo útiles que pueden aumentar la eficacia entre equipos, como la coordinación, el apoyo, la adaptabilidad, la autogestión, la planificación y el liderazgo.

Uno de los componentes del trabajo en equipo es la comunicación, definida en el contexto institucional, como aquel proceso que permite la transferencia de ideas de un colaborador a otro, con la finalidad de generar una acción que contribuya en el logro de metas organizacionales. En la mayoría de los casos la comunicación es verbal e intencionada, sin embargo, viene acompañada de gestos, posturas y tono de voz. La comunicación laboral busca retroalimentar a los colaboradores para obtener el mejor desempeño de ellos, caracterizándose por ser, asertiva, cordial y oportuna (Salgado et al., 2021). La comunicación sirve como mecanismo de la división de trabajo, dado que, cada integrante conocerá de antemano su rol e importancia en el equipo. La comunicación interna está supeditada al tipo de cultura organizacional que predomina en un grupo. Una comunicación adecuada fomentará el trabajo en equipo encaminado a mejorar la confianza mutua, generar un sentido de pertenencia y percibir a la institución como un lugar donde se puede compartir conjuntamente metas personales y laborales (Pineda-Henao, 2020).

Para Rozo-Sánchez et al. (2020) el liderazgo es la habilidad de influir o dirigir la manera de pensar y actuar de un grupo o persona de forma intencionada. El liderazgo efectivo exige la posesión de rasgos o características atractivas, que faciliten la persuasión y cooperación, dicho de otro modo, los líderes deben poseer ciertas características o destrezas que le permitan influenciar en los demás, estas habilidades se van adquiriendo a lo largo de la vida de forma natural, como también, pueden aprenderse de forma activa en el trabajo o en el ámbito académico (Zaccaro et al., 2018). Es usual que exista un líder manifiesto cuando se observa un equipo de trabajo, sobre todo en el campo de la educación pública, donde se tiene reglamentado quién debe ser el responsable de conducir y vigilar cada proceso, sin embargo, Ali y Wang (2020) indican que el liderazgo puede ser compartido, es decir, puede haber un responsable que delegue liderazgo en ciertas actividades, de esa manera cada integrante gozará de autogestión.

Para Oré et al. (2020) la planificación en grupo es un procedimiento estratégico que tiene como resultado la generación de una ruta de trabajo que guiará al equipo. La planificación en los equipos de trabajo requiere de información previa de cada integrante, logrando un equilibrio entre los objetivos y la disponibilidad de cada miembro del grupo. Durante esta etapa, se pone de manifiesto cuál es la capacidad de apoyo de los integrantes, como también su grado de compromiso y capacidad de aportar. En una organización, los equipos de trabajo no son formados al azar, sino más bien, tienen un propósito y se espera que la suma de las habilidades profesionales de sus miembros resulte en provecho de la institución; por ese motivo la planificación es un procedimiento de gran relevancia para el éxito del equipo de trabajo (Matos et al., 2018). En las instituciones educativas la planificación debe ser sistémica, tomando en cuenta las necesidades de los estudiantes, el contexto y las competencias de los docentes, de esa manera generar acciones holísticas para un mejor provecho (Zambrano et al., 2019).

De acuerdo con Einarsenet al. (2018) dentro de un grupo de trabajo es usual que existan incompatibilidades, por ende, surjan conflictos ante los diferentes puntos

de vista de los integrantes. Los conflictos deben ser aceptados como componentes inevitables de las organizaciones, producto de su propia dinámica. Sin embargo, estas perspectivas o acciones opuestas pueden ser evitadas, como también, resueltas de forma eficaz. En el contexto organizacional, Caridad et al. (2017) explica que los conflictos se originan de la diferencia de opiniones de los miembros sobre un tema en particular, como la complejidad de una tarea, las diferencias éticas, la falta de recursos, la incompatibilidad de metas personales y la posición jerárquica. Para Obaco (2020) la docencia es una profesión que demanda un conjunto de habilidades para la resolución de conflictos, dado que, son actores de cambio que enfrentan diversas realidades socioculturales. Entre las destrezas, se resalta la escucha activa, la tolerancia, la sinceridad, el compromiso, la paciencia y la apertura al diálogo.



r: Correlación

O<sub>1</sub>: Motivación laboral

O<sub>2</sub>: Trabajo en equipo

El enfoque de investigación fue cuantitativo, dado que, se utilizaron datos numéricos para medir y correlacionar la motivación y el trabajo en equipo de los docentes. Asimismo, primó la objetividad, la validez y confiabilidad que caracterizan a los estudios cuantitativos. Hernández y Mendoza (2018) indican que las investigaciones con enfoque cuantitativo emplean estadísticos descriptivos e inferenciales para generar conclusiones, involucrando, conteos, números, frecuencias, porcentajes y la contratación de hipótesis.

El método de investigación fue hipotético deductivo, puesto que, se utilizó un razonamiento que partió de la revisión de un marco teórico (general) y ayudó a plantear una hipótesis para ser comprobada. A este respecto, Rodríguez y Pérez (2017) señalan que el método hipotético deductivo es un modelo de razonamiento que parte de un marco general y aterriza en una afirmación sobre un hecho en particular. Es decir, va de lo general a un hecho puntual. Además del empleo de una hipótesis que luego fue contrastada.

### **3.2 Operacionalización de la Variable**

#### **Definición conceptual de la motivación laboral**

El concepto de motivación humana parte de la idea de que los humanos realizan actividades impulsados o movidos por una fuerza interior, es decir, la motivación humana está conformada por todos aquellos factores que faciliten la realización de una actividad. La motivación conduce a los colaboradores a iniciar, mantener o dirigir esfuerzos destinados al logro de objetivos organizacionales, a través de un mejor desempeño de sus funciones (Peña y Villón, 2018; Revuelto-Taboada, 2018).

### **Definición operacional de la motivación laboral**

La motivación extrínseca y la motivación intrínseca fueron las dimensiones, estas presentaron seis indicadores cada una, en cuanto a los ítems fueron dos por cada indicador (Anexo 1).

### **Definición conceptual del trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es conceptualizado como aquel proceso a través del cual los miembros de un grupo colaboran para lograr los objetivos de una tarea en particular. El trabajo en equipo se refiere al esfuerzo coordinado y compartido, donde los aportes de cada integrante se traducen en resultados colectivos. Esto involucra la interrelación de cada uno de los miembros que asumirá y compartirá una tarea (Driskell et al., 2018; Lipe, 2000).

### **Definición operacional del trabajo en equipo**

La comunicación interna, el liderazgo, la planificación en equipo y la resolución de problemas fueron las dimensiones del trabajo en equipo, estas dimensiones presentan tres indicadores cada una, a su vez, cada indicador presentó dos ítems (Anexo 1).

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

En la institución educativa pública, la población de docentes estuvo conformada por un total de 60 personas. En esta línea, Otzen y Manterola (2017) explicaron que una población de estudio es el conjunto de sujetos seleccionados con la finalidad de conocer una característica o variable que es de interés. Asimismo, se explica que las muestras son utilizadas cuando resulta dificultoso estudiar la población grande a cabalidad. No obstante, al tratarse de un número reducido, se optó por trabajar con todos los docentes.

Las características generales fueron las siguientes: Del total de docentes; un 66,7% (40) son nombrados, 33,3% (20) contratados. En cuanto a los años de antigüedad trabajando en la institución educativa, un 43,3% (26) de docentes tiene de entre 1 a 4 años laborando, un 13,3% (8) tienen de entre 5 a 9 años laborando, un

11,7% (7) tienen de entre 10 a 14 años trabajando, un 6,7% (4) cuenta con una antigüedad de entre 15 a 19 años, por último, el 25% (15) de los docentes tiene más de 20 años trabajando en la institución educativa. Sobre el género de los 60 docentes encuestados. El 31,7% (19) pertenece al género masculino, mientras que, el otro 68,3% (41) restante, corresponde al género femenino. Se observa una mayor presencia de mujeres docentes encuestadas.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para Story y Tait (2019) una encuesta es una serie de procedimientos que facilitan la recopilación de información a través de preguntas en un cuestionario. La encuesta es una técnica usualmente utilizada en ciencias sociales, cuando el objetivo es obtener datos de las personas sobre una variable en común. En este marco, esta investigación utilizó como instrumento el cuestionario.

Con relación al cuestionario, López et al. (2019) indicaron que este instrumento debe contar con la característica de validez como parte del rigor científico cuantitativo. La validez es comprendida como el grado en que un instrumento mide lo que debe medir; para ello, se recurrió al método de validez por juicio de expertos. Es decir, a través de la pericia de tres investigadores se calificó la claridad, relevancia y pertinencia del cuestionario, en donde fue declarado aplicable por los tres expertos (ver anexo 3).

Respecto a la confiabilidad del cuestionario, Villasís-Keever et al. (2018) muestran que esta característica consiste en evitar sesgos en las preguntas, es decir, un instrumento debería medir de forma consistente y coherente sin variar en sus resultados al aplicarse de forma repetida sobre una misma muestra. Para ello, se empleó el coeficiente de alfa de Cronbach en una prueba piloto de 10 docentes. El cuestionario de motivación laboral obtuvo una fiabilidad de 0.939, considerada alta. El cuestionario sobre trabajo en equipo obtuvo una fiabilidad de 0.926, considerada alta. Por lo tanto, se determinó que los instrumentos son confiables y aptos para aplicarse.

### **3.5 Procedimiento**

Primero: Se diseñaron dos cuestionarios para medir ambas variables (uno de motivación laboral y otro de trabajo en equipo) en función de los objetivos propuestos. Segundo: Se solicitó ante la dirección el permiso necesario para aplicar los instrumentos para recolectar datos en la institución educativa. Tercero: Se validó el instrumento (juicio de expertos) y se determinó la fiabilidad (Alfa de Cronbach) mediante una prueba piloto a 10 docentes. Cuarto: Se ejecutaron los cuestionarios para la obtención de datos sobre ambas variables de forma simultánea. Se realizó a través de la plataforma de Google formularios. Quinto: Se realizó el vaciado de datos al programa Excel para ordenarlos y prepararlos, posteriormente se procesó la data en un programa estadístico (SPSS v.26). Sexto: Se obtuvieron tablas y figuras en función de los objetivos planteados.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El método para procesar la data de las encuestas fue la estadística descriptiva e inferencial. Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que la estadística es un procedimiento numérico que permite determinar la relación entre una variable y otra, en tanto que, la estadística a nivel descriptivo facilita la caracterización de un conjunto de datos numéricos, expresándose usualmente en frecuencias y porcentajes. Asimismo, los programas o herramientas utilizadas para facilitar el análisis de datos fueron el software Ms Excel 2019 y el SPSS v. 26. La Comprobación de hipótesis se realizó a través del test de Rho de Spearman y Pearson.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Para desarrollar la presente tesis, se consideró la aplicación de las normas de la Asociación Americana de Psicología en su séptima edición, respetando y reconociendo la autoría de fuentes bibliográficas. Además, para la recolección de datos, se tramitó una autorización ante la dirección de la institución educativa, como también, se coordinó previamente con los docentes, quienes aceptaron voluntariamente participar en el estudio.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

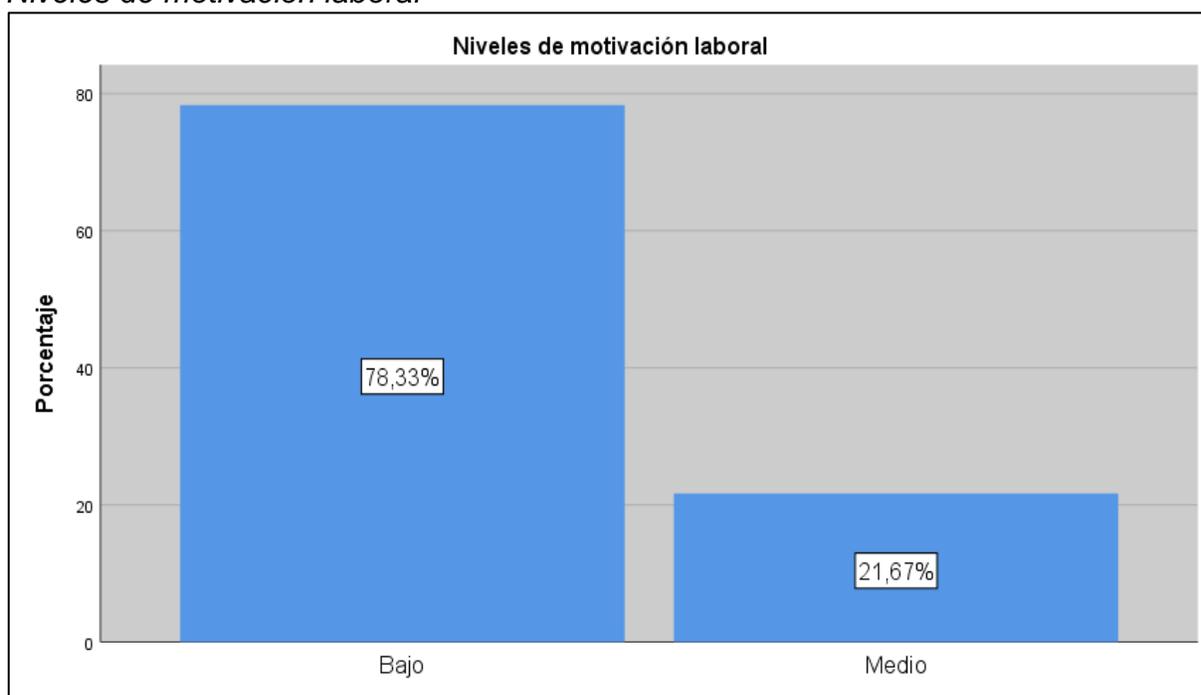
Tabla 1

*Niveles de motivación laboral*

|       |       | Frecuencias | Porcentajes | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Nivel | Bajo  | 47          | 78,3        | 78,3              | 78,3                 |
|       | Medio | 13          | 21,7        | 21,7              | 100,0                |
|       | Total | 60          | 100,0       | 100,0             |                      |

Figura 4

*Niveles de motivación laboral*



En la tabla 1 y figura 4 se visualizan los niveles de motivación laboral en el personal docente del centro educativo. El 78.3% de encuestados mostró un nivel bajo, mientras que, el 21.7% manifestó un nivel medio; ningún docente manifestó encontrarse altamente motivado. Aunque no se identifican las causas, las diferencias numéricas observadas, ponen de relieve que la situación motivacional en los docentes no es la adecuada.

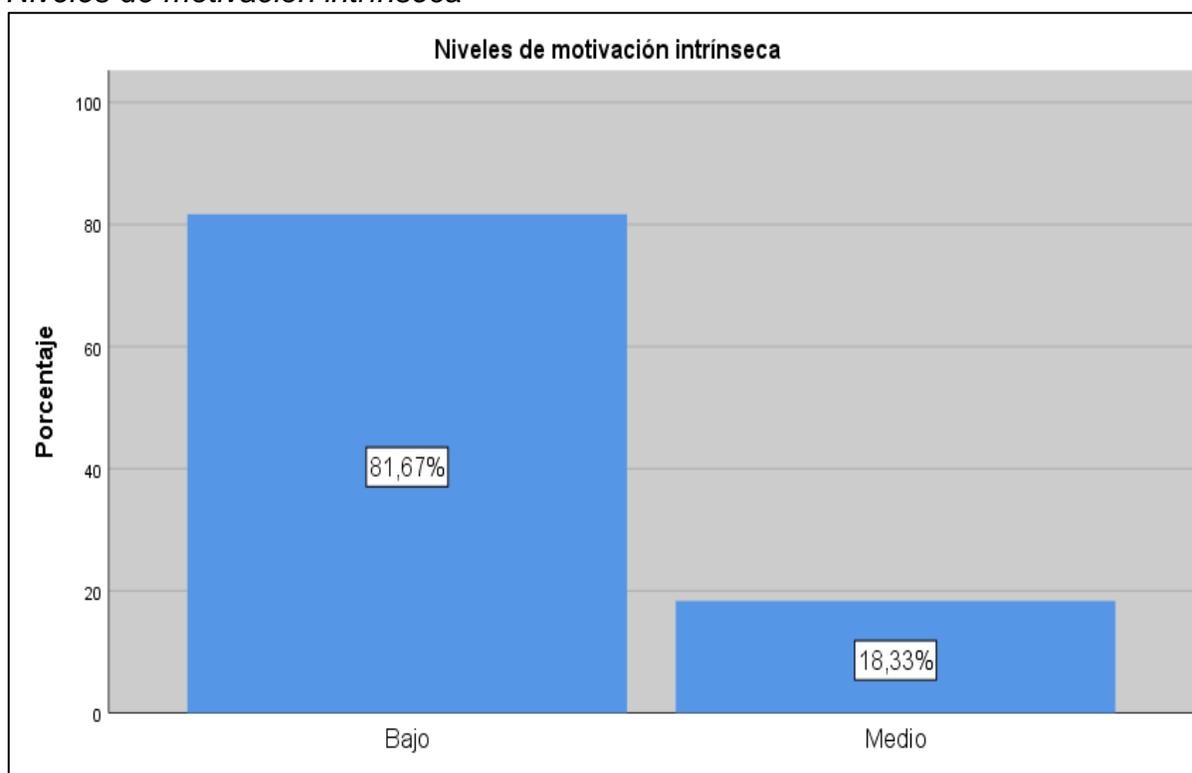
Tabla 2

*Niveles de motivación intrínseca*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo  | 49         | 81,7       | 81,7              | 81,7                 |
|        | Medio | 11         | 18,3       | 18,3              | 100,0                |
|        | Total | 60         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Figura 5**

*Niveles de motivación intrínseca*



En la tabla 2 y figura 5 se visualizan los niveles de motivación intrínseca en los docentes del centro educativo público. El 81.67% de encuestados mostró un nivel bajo, en tanto que, el 18.33% manifestó un nivel medio; ningún docente indicó tener un nivel alto de motivación intrínseca. Aunque no se identifican las causas, las diferencias numéricas observadas, evidencian la falta de estímulos e incentivos para elevar la motivación de tipo intrínseca.

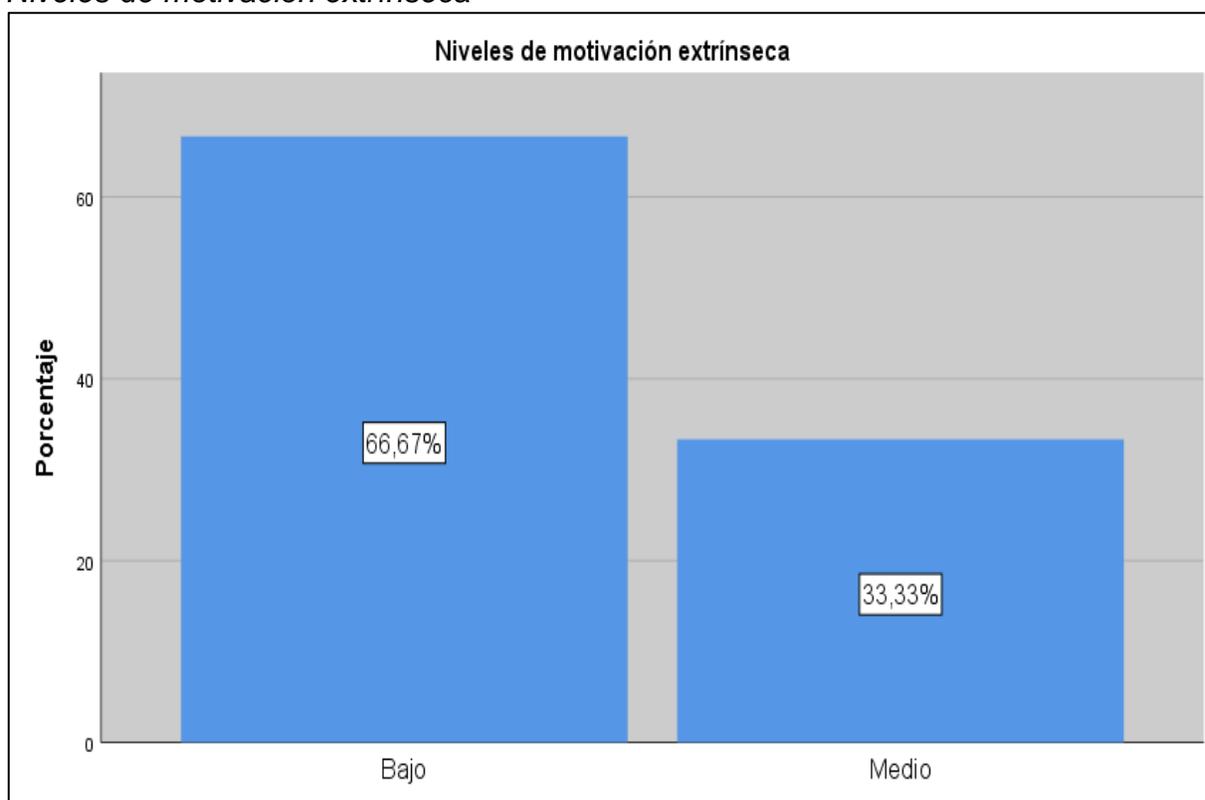
Tabla 3

*Niveles de motivación extrínseca*

|       | Frecuencias | Porcentajes | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Nivel | Bajo        | 40          | 66,7              | 66,7                 |
|       | Medio       | 20          | 33,3              | 100,0                |
|       | Total       | 60          | 100,0             | 100,0                |

Figura 6

*Niveles de motivación extrínseca*



En la tabla 3 y figura 6 se visualizan los niveles de motivación extrínseca en los docentes del centro educativo público. El 66.67% de encuestados mostró un nivel bajo, mientras que, el 33.33% manifiesta un nivel medio; ningún docente manifestó tener un nivel alto de motivación extrínseca. Aunque se desconocen los factores que originan esta situación, los docentes no están extrínsecamente motivados de forma adecuada y se requieren de incentivos de parte de la institución.

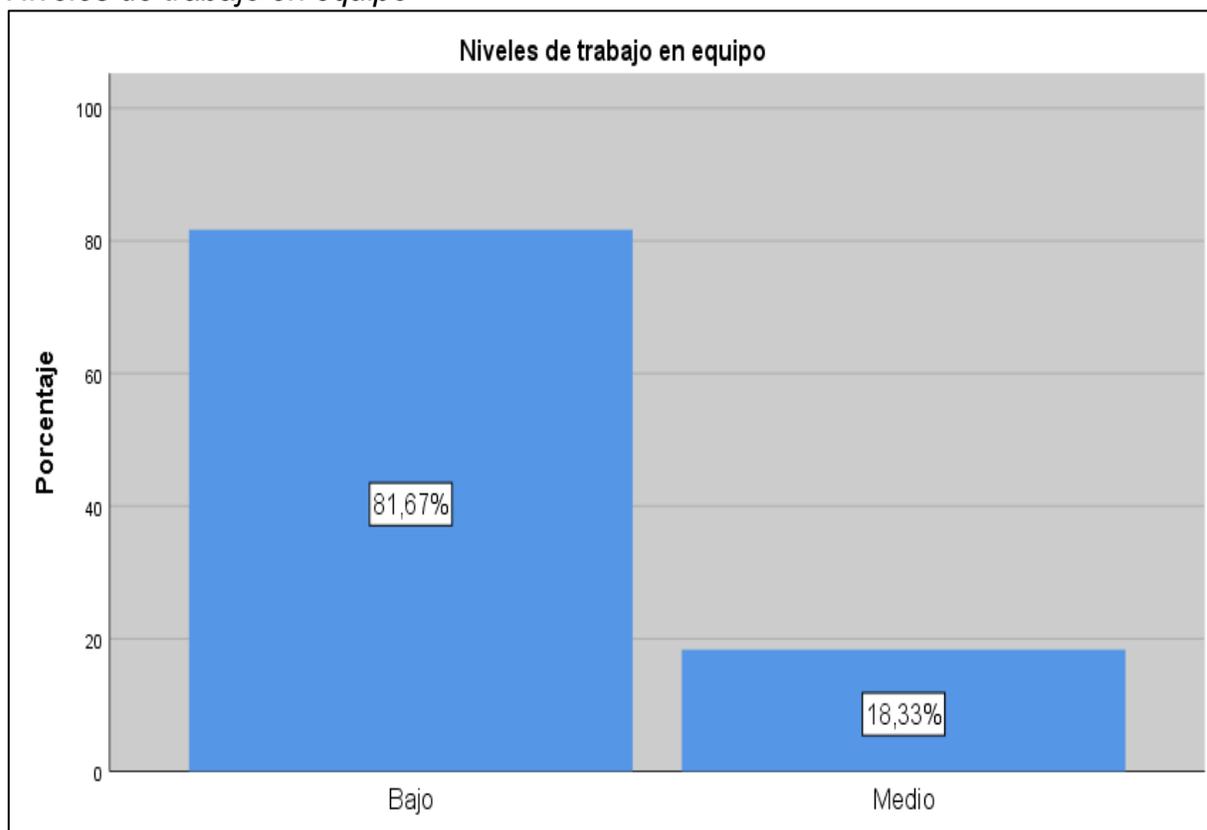
Tabla 4

*Niveles del trabajo en equipo*

|       |       | Frecuencias | Porcentajes | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Nivel | Bajo  | 49          | 81,7        | 81,7              | 81,7                 |
|       | Medio | 11          | 18,3        | 18,3              | 100,0                |
|       | Total | 60          | 100,0       | 100,0             |                      |

**Figura 7**

*Niveles de trabajo en equipo*



Según la tabla 4 y figura 7, se visualizan los niveles de trabajo en equipo de los docentes del centro educativo público. El 81.7% de encuestados manifestó tener un nivel bajo de trabajo en equipo, en tanto que, un 18.3% de docentes mostró un nivel medio; ningún docente manifestó tener un nivel alto de trabajo en equipo. Por lo expuesto, se resalta que, en la institución educativa, los docentes no manifiestan un trabajo en equipo en niveles adecuados.

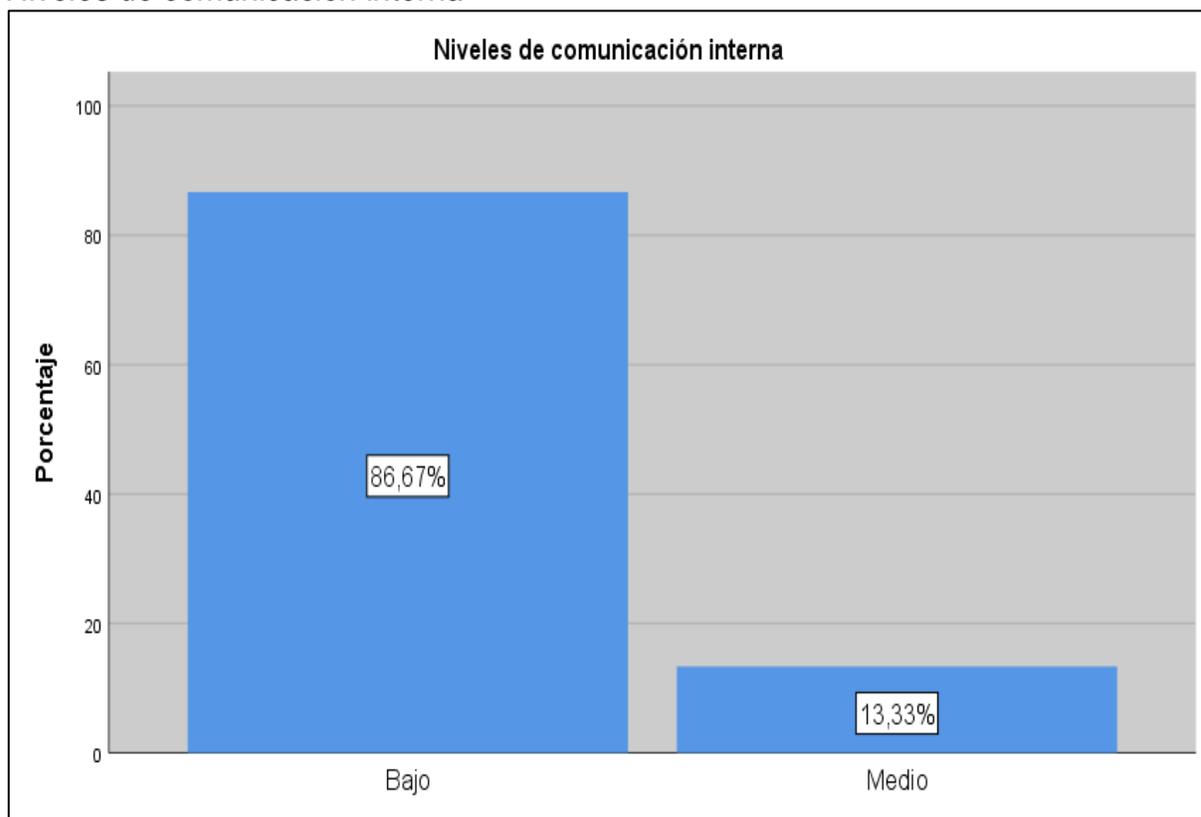
Tabla 5

*Niveles de comunicación interna*

|       |       | Frecuencias | Porcentajes | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Nivel | Bajo  | 52          | 86,7        | 86,7              | 86,7                 |
|       | Medio | 8           | 13,3        | 13,3              | 100,0                |
|       | Total | 60          | 100,0       | 100,0             |                      |

**Figura 8**

*Niveles de comunicación interna*



Según la tabla 5 y figura 8, se visualizan los niveles de comunicación interna en la institución educativa pública, donde el 86.67% de encuestados manifestó tener un nivel bajo comunicación interna, mientras que, un 13.33% de docentes mostró un nivel medio. No obstante, ningún docente manifestó tener un nivel alto de comunicación con otros profesores. Por lo tanto, la evidencia numérica, expone que en institución educativa no se realiza un proceso adecuado de comunicación.

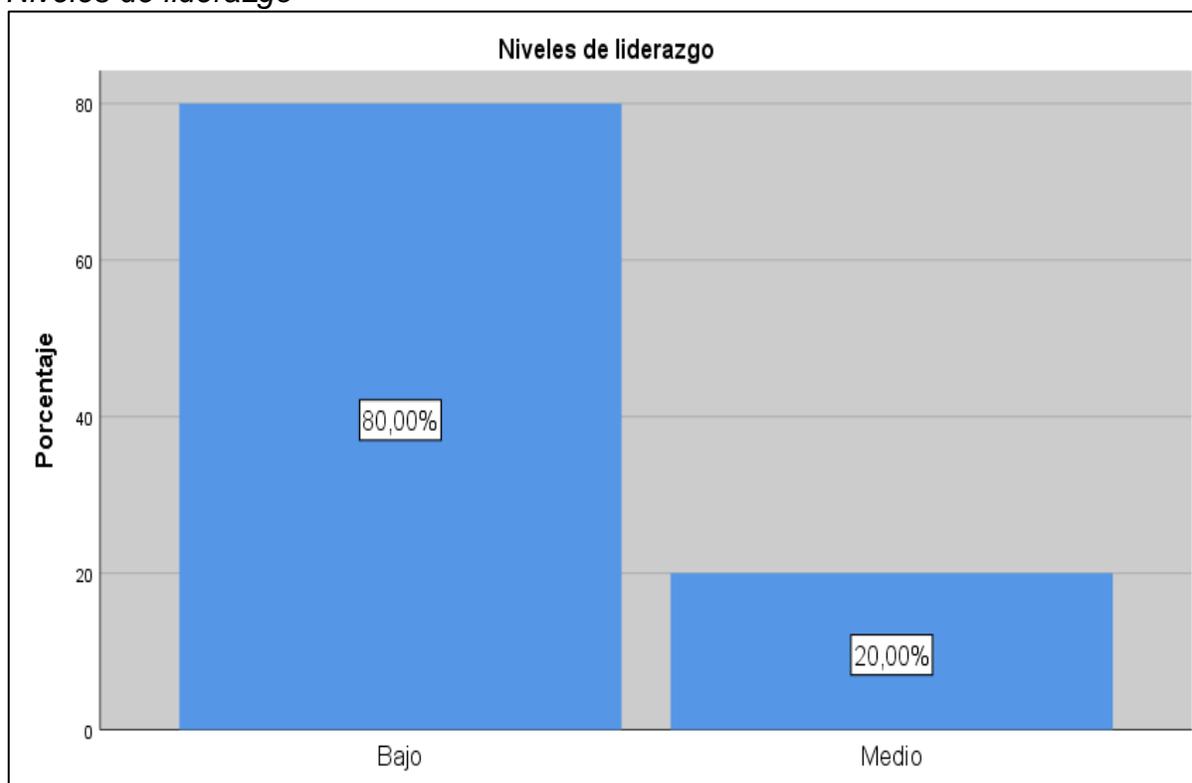
Tabla 6

*Niveles de liderazgo*

|       |       | Frecuencias | Porcentajes | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Nivel | Bajo  | 48          | 80,0        | 80,0              | 80,0                 |
|       | Medio | 12          | 20,0        | 20,0              | 100,0                |
|       | Total | 60          | 100,0       | 100,0             |                      |

**Figura 9**

*Niveles de liderazgo*



La tabla 6 y figura 9 muestran de forma conjunta los niveles de liderazgo entre los docentes de la institución educativa pública, donde el 80% de encuestados mostró un nivel bajo, en tanto que, el 20% manifestó un nivel medio. Cabe señalar que ningún docente indicó percibir un nivel alto de liderazgo en la institución educativa. Aunque se desconocen las causas, se pone de evidencia que en la institución educativa se requiere fortalecer el liderazgo entre docentes, dado que no tiene niveles adecuados.

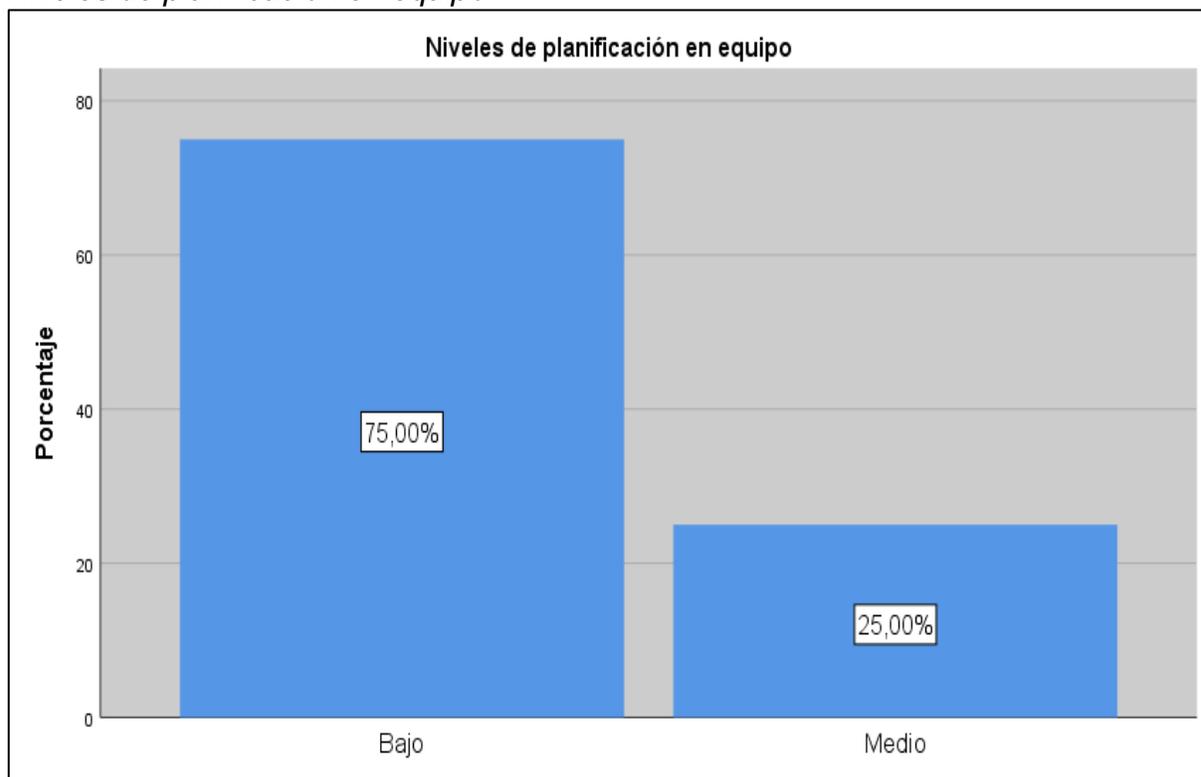
Tabla 7

*Niveles de planificación en equipo*

|       |       | Frecuencias | Porcentajes | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Nivel | Bajo  | 45          | 75,0        | 75,0              | 75,0                 |
|       | Medio | 15          | 25,0        | 25,0              | 100,0                |
|       | Total | 60          | 100,0       | 100,0             |                      |

**Figura 10**

*Niveles de planificación en equipo*



En la tabla 7 y figura 10 se visualizan los niveles de planificación en equipo de los docentes en el centro educativo público. Se visualiza que el 75% de encuestados mostró un nivel bajo, en tanto que, el 25% manifestó un nivel medio. Ningún encuestado marcó el nivel alto de planificación en equipo, exponiendo que existen niveles inadecuados en esta dimensión.

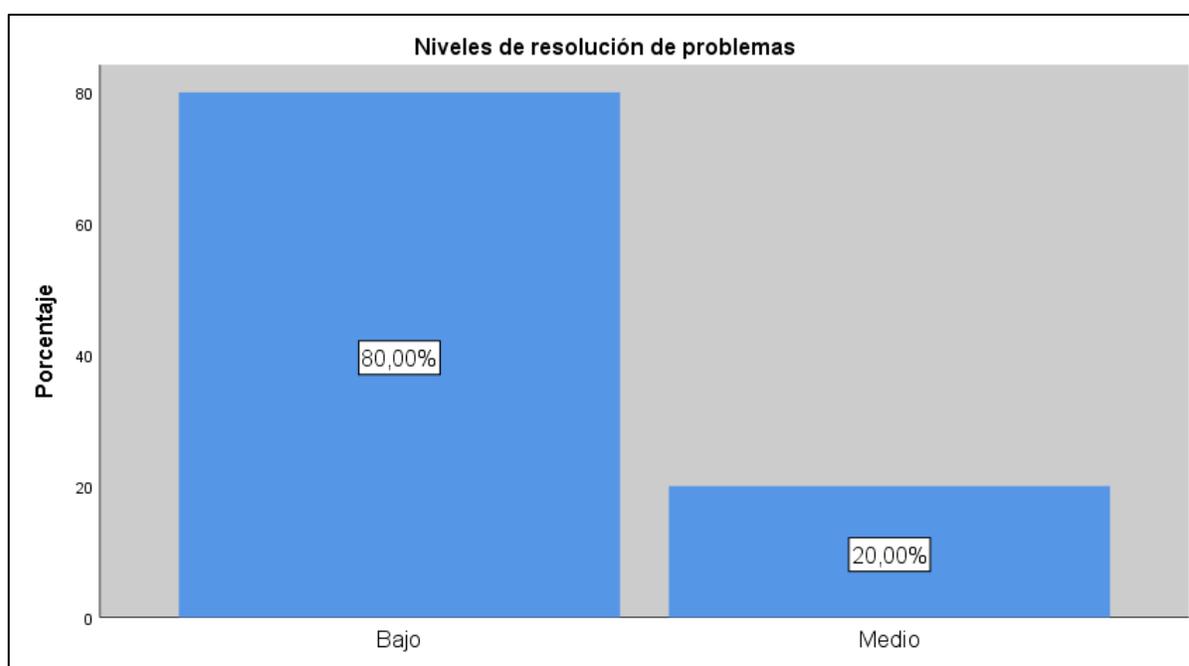
Tabla 8

*Niveles de resolución de problemas*

|       |       | Frecuencias | Porcentajes | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|-------|-------------|-------------|-------------------|----------------------|
| Nivel | Bajo  | 48          | 80,0        | 80,0              | 80,0                 |
|       | Medio | 12          | 20,0        | 20,0              | 100,0                |
|       | Total | 60          | 100,0       | 100,0             |                      |

**Figura 11**

*Niveles de resolución de problemas*



De acuerdo con la tabla 8 y figura 11, los niveles de resolución de problemas entre los docentes del centro educativo público, donde el 80% de encuestados mostró un nivel bajo, en tanto que, el 20% manifestó un nivel medio. Cabe señalar que ningún docente indicó percibir un nivel alto de resolución de problemas en la institución educativa. Aunque se desconocen las causas, se pone de relieve que en la institución educativa se necesita reforzar y mejorar la manera en que se solucionen los problemas en los equipos de trabajo docente.

#### 4.1 Comprobación de hipótesis

En esta segunda sección se muestran los resultados de las pruebas estadísticas de correlación de acuerdo a los objetivos de investigación planteados anteriormente. Se inició con una prueba de normalidad, que permitió conocer la distribución de los datos. Posteriormente se aborda la prueba de hipótesis para determinar el objetivo general, y luego los resultados de los objetivos específicos, siguiendo una lógica deductiva.

Debido a que se manejó una muestra de 60 personas (>50) se aplicará el test de Kolmogorov - Smirnov, de esa manera comprobar la normalidad de la distribución de los datos. Si los grupos de datos llegaran a mostrar una distribución normal, entonces se utilizará una prueba de correlación paramétrica (Pearson) de lo contrario, se realizará una prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

Tabla 9

##### *Pruebas de normalidad*

|                         | Kolmogorov - Smirnov |    |      |
|-------------------------|----------------------|----|------|
|                         | Estadísticos         | gl | Sig. |
| Motivación laboral      | ,111                 | 60 | ,062 |
| Trabajo en equipo       | ,137                 | 60 | ,007 |
| Comunicación interna    | ,147                 | 60 | ,003 |
| Liderazgo               | ,129                 | 60 | ,015 |
| Planificación en equipo | ,103                 | 60 | ,182 |
| Resolución de problemas | ,116                 | 60 | ,044 |

En tabla 9 se visualiza que solamente la variable motivación laboral y la dimensión planificación en equipo tienen distribución normal, por lo tanto, solo en ese caso se aplicará el coeficiente de Pearson, en cambio, para las demás variables y dimensiones se aplicará el coeficiente de Rho de Spearman.

##### **Prueba para la hipótesis general:**

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

$H_0$ = No existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

Tabla 10

*Correlación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo*

|                 |                    | Motivación laboral         | Trabajo en equipo |
|-----------------|--------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Motivación laboral | Coeficiente de correlación | 1,000             |
|                 |                    |                            | ,777**            |
|                 |                    | Significancia (bilateral)  | .                 |
|                 |                    |                            | ,000              |
|                 |                    | N                          | 60                |
|                 |                    |                            | 60                |
|                 | Trabajo en equipo  | Coeficiente de correlación | ,777**            |
|                 |                    |                            | 1,000             |
|                 |                    | Significancia (bilateral)  | ,000              |
|                 |                    |                            | .                 |
|                 |                    | N                          | 60                |
|                 |                    |                            | 60                |

Criterio de decisión: Valor  $\alpha = 0.05$

Si  $p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$ .

Si  $p > 0,05$  se acepta la  $H_0$ .

Interpretación: En la tabla 10 se visualiza la correlación  $r = 0,777$ , que demuestra una asociación positiva y fuerte entre las variables motivación laboral y el trabajo en equipo. Asimismo, la significancia bilateral obtenida fue de  $p = 0,000$  que es menor a  $0,05$  por lo tanto, se encuentra evidencia estadística que permita rechazar la hipótesis nula. De esta forma se logra concluir que existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

### Prueba para la hipótesis específica 1:

$H_1$ = Existe relación significativa entre la motivación laboral y la comunicación interna en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

$H_0$ = No existe relación significativa entre la motivación laboral y la comunicación interna en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

Tabla 11

*Correlación entre la motivación laboral y la comunicación interna*

|                      |                            | Motivación laboral | Comunicación interna |
|----------------------|----------------------------|--------------------|----------------------|
| Rho de Spearman      | Motivación laboral         | 1,000              | ,708**               |
|                      | Coeficiente de correlación | .                  | ,000                 |
|                      | Significancia (bilateral)  | 60                 | 60                   |
|                      | N                          | ,708**             | 1,000                |
| Comunicación interna | Coeficiente de correlación | ,000               | .                    |
|                      | Significancia (bilateral)  | 60                 | 60                   |
|                      | N                          |                    |                      |
|                      |                            |                    |                      |

Criterio de decisión: Valor  $\alpha = 0.05$

Si  $p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$ .

Si  $p > 0,05$  se acepta la  $H_0$ .

Interpretación: La tabla 11 muestra el coeficiente  $r = 0,708$ , que demuestra una asociación positiva y fuerte entre la motivación laboral y la comunicación interna. Además, la significancia bilateral obtenida fue de  $p = 0,000$  que es menor a  $0,05$  por ende, se encuentra evidencia numérica para rechazar la hipótesis nula. De esta manera se llega a la conclusión de que existe una relación significativa entre las variables motivación laboral y comunicación interna en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

### Prueba para la hipótesis específica 2:

$H_1$ = Existe relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

$H_0$ = No existe relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

Tabla 12

*Correlación entre la motivación laboral y el liderazgo*

|                    |                       |                                | Motivación<br>laboral | Liderazgo |
|--------------------|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------|
| Rho de<br>Spearman | Motivación<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                 | ,706**    |
|                    |                       | Significancia<br>(bilateral)   | .                     | ,000      |
|                    |                       | N                              | 60                    | 60        |
|                    | Liderazgo             | Coefficiente de<br>correlación | ,706**                | 1,000     |
|                    |                       | Significancia<br>(bilateral)   | ,000                  | .         |
|                    |                       | N                              | 60                    | 60        |

Criterio de decisión: Valor  $\alpha = 0.05$

Si  $p < 0,05$  se rechaza la  $H_0$ .

Si  $p > 0,05$  se acepta la  $H_0$ .

Interpretación: Según la tabla 12, se obtuvo una correlación  $r = 0,706$ , que demuestra una asociación positiva y alta entre la motivación laboral y el liderazgo. Ahora bien, la significancia bilateral obtenida fue de  $p = 0,000$  que resulta menor al valor  $\alpha = 0.05$  establecido, por lo tanto, se descarta la hipótesis nula. De esta manera

se concluye que existe relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

**Prueba para la hipótesis específica 3:**

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

Tabla 13  
*Correlación entre la motivación laboral y la planificación en equipo*

|                         |                           | Motivación<br>laboral | Planificación<br>en equipo |
|-------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Motivación laboral      | Pearson                   | 1                     | ,594**                     |
|                         | Significancia (bilateral) |                       | ,000                       |
|                         | N                         | 60                    | 60                         |
| Planificación en equipo | Pearson                   | ,594**                | 1                          |
|                         | Significancia (bilateral) | ,000                  |                            |
|                         | N                         | 60                    | 60                         |

Criterio de decisión: Valor  $\alpha = 0.05$

Si  $p < 0,05$  se rechaza la H<sub>0</sub>.

Si  $p > 0,05$  se acepta la H<sub>0</sub>.

Interpretación: En la tabla 13 se observa una correlación  $r = 0,594$ , que demuestra una asociación positiva y moderada entre las variables motivación laboral y planificación en equipo. Con relación a la prueba de hipótesis, la significancia bilateral obtenida fue de  $p = 0,000$  que resulta menor a  $0,05$  por lo tanto, se encuentra la evidencia estadística necesaria para descartar la hipótesis nula. Por ende, se concluye

que existe relación significativa entre la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

**Prueba para la hipótesis específica 4:**

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

Tabla 14  
*Correlación entre la motivación laboral y la resolución de problemas*

|                    |                            |                                | Motivación<br>laboral | Resolución de<br>problemas |
|--------------------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Motivación laboral         | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                 | ,699**                     |
|                    |                            | Significancia<br>(bilateral)   | .                     | ,000                       |
|                    |                            | N                              | 60                    | 60                         |
|                    | Resolución de<br>problemas | Coefficiente de<br>correlación | ,699**                | 1,000                      |
|                    |                            | Significancia<br>(bilateral)   | ,000                  | .                          |
|                    |                            | N                              | 60                    | 60                         |

Criterio de decisión: Valor  $\alpha = 0.05$

Si  $p < 0,05$  se rechaza la H<sub>0</sub>.

Si  $p > 0,05$  se acepta la H<sub>0</sub>.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 14, el coeficiente de Rho de Spearman es de  $r = 0,699$ , que evidencia una asociación positiva y moderada entre la motivación laboral y la resolución de problemas. Respecto a la prueba de hipótesis específica, la

significancia bilateral hallada fue de  $p = 0,000$  que resulta menor al valor  $\alpha = 0.05$  establecido, por ende, se descarta la hipótesis nula. De este modo, se concluye que existe relación significativa entre la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se realiza una comparación entre los hallazgos más relevantes de esta investigación y los hallazgos de otras investigaciones en el apartado de antecedentes del marco teórico.

Respecto al objetivo general, que buscó confirmar de qué manera se relacionaba la motivación laboral con el trabajo en equipo en personal docente en un centro educativo público Ate, 2022, se logró determinar a través del estadístico de Spearman ( $p = 0,000$ ) que existía una asociación significativa entre ambas variables, asimismo, esta asociación fue positiva y fuerte ( $r = 0,777$ ). Estos hallazgos coinciden con Carrasco (2018) quien también determinó que la motivación laboral y el trabajo en equipo en colaboradores peruanos estaban asociadas estadística y significativamente a través del coeficiente de Spearman ( $r = 0,777$ ;  $p = 0,001$ ). Cabe señalar que en este antecedente la relación entre ambas variables tuvo una fuerza positiva y alta, es decir, cuando la motivación se incrementa el trabajo en equipo también lo hacía.

De igual modo, se concuerda con Prado (2018) quien confirmó que la motivación laboral y el trabajo en equipo en el personal de una institución pública en la región de Apurímac estaban relacionados significativamente a través del test de Rho-Spearman ( $r = 0,997$ ;  $p = 0,010$ ), exponiendo una relación muy alta y directa entre las dos variables, de este modo, se puede observar que en este antecedente la relación entre ambas variables también es directa, es decir, a mayor motivación, mejor trabajo en equipo docente, sin embargo, el diagnóstico descriptivo de este antecedente muestra un nivel bajo de motivación laboral, como también, un nivel bajo de trabajo en equipo.

De un modo similar, se concuerda con Motta (2018) quien estudió la motivación laboral y el trabajo en equipo en una institución pública, obteniendo un valor ( $p = 0.000$ ), que le permitió determinar que existía una relación significativa entre ambas variables, además el coeficiente de Rho Spearman ( $r = 0,748$ ) mostró una asociación

positiva y fuerte. Las dos variables mostraron una predominancia en la calificación del nivel 'bueno'.

En esta misma línea, los resultados del objetivo general coinciden con los hallazgos de Alvarado (2021) quien determinó cómo el trabajo en equipo se relacionaba con la motivación laboral en una institución pública del departamento de Pasco, obteniendo un valor de significación de 0,029 y un coeficiente de 0,920, que demuestra una relación significativa entre las dos variables, además de una asociación muy fuerte y positiva. Sin embargo, es importante indicar que en este antecedente el 90% manifestó que existe un adecuado trabajo en equipo y un nivel ideal de comunicación entre docentes, lo que difiere de los resultados descriptivos donde la mayoría indicó que el nivel de trabajo en equipo no es el adecuado.

En este mismo marco, los hallazgos concuerdan con el estudio de Motta (2018) en que la motivación laboral y el trabajo en equipo estaban significativamente relacionadas (sig. = 0.000), asimismo, en este antecedente ambas variables mostraron una relación fuerte y positiva (Rho Spearman de  $r = 0,748$ ), es decir, cuando una variable aumentaba sus niveles, la otra variable también elevaba sus niveles. Sin embargo, en la parte descriptiva se encontró diferencia, dado que, la motivación laboral fue considerada como buena por el 63.8% de encuestados, deficiente por el 6.9% y regular por el 29.3%. La variable de trabajo en equipo tuvo una calificación de buena en un 53.4% acumulado y una calificación de mala en un 10.4% acumulado. Como se observa en este antecedente, los niveles de motivación y trabajo en equipo fueron altos en los docentes de esta institución, lo que difiere de los resultados en el presente estudio.

De un modo parecido se concuerda con Cubas y Suarez (2021) confirmaron que la motivación laboral guarda relación significativa con el trabajo docente en equipo. Además, también se armoniza en que la asociación era positiva, es decir, cuando la primera variable (motivación) se incrementó, la segunda variable (trabajo en equipo) también lo hacía. No obstante, aunque el 25.1% la consideró la motivación como mala,

un 54.8% de docentes la calificó como buena, de esta manera se defiende en este aspecto con este antecedente, dado que, en esta investigación los niveles de motivación no llegaron a ser buenos.

También se concuerda con Martínez (2018) quien logró concluir mediante una significación bilateral de 0.000 y un coeficiente Rho de 0.772, que existe una asociación significativa entre las variables, motivación laboral y trabajo en equipo en una institución pública, asimismo los datos numéricos presentaban una asociación alta y positiva. Se debe indicar que en este antecedente la motivación laboral fue del 25% en un nivel alto y el trabajo en equipo 41% en nivel alto, esto difiere de los resultados encontrados, dado que, ningún docente calificó la motivación y el trabajo en equipo como altas.

Ahora bien, los hallazgos del objetivo general difieren de los resultados de Cadena (2019) dado que en este antecedente se encontró una relación negativa muy débil ( $r = - 0,070$ ), entre la motivación laboral y el desempeño laboral en su dimensión de colaboración y trabajo en equipo. Cabe señalar que cuando una variable se incrementó la otra disminuye débilmente, sin embargo, en su estudio no se llegaron a explicar las causas. Además, el 46% de encuestados indicó que el trabajo en equipo era bueno, sin embargo, en la presente investigación ese nivel de trabajo en equipo obtuvo un porcentaje del 0%, es decir, ninguno de los docentes considera que se realiza un trabajo en equipo eficiente y adecuado.

Por otro lado, Barrios et al. (2019) analizan qué factores influyen sobre la motivación y el trabajo en equipo en servidores públicos panameños, encontrando que el liderazgo y la colaboración en equipo tenían un efecto positivo sobre la motivación laboral, además, cuando los equipos de trabajo tenían un índice bajo de colaboración, el rendimiento y el compromiso afectivo con el puesto disminuían. El nivel de motivación laboral fue positivo en las instituciones públicas panameñas. Sin embargo, es importante indicar que en este antecedente solo se realizaron pruebas de estadística descriptiva (frecuencias y porcentajes), por lo tanto, ante la ausencia de un

test de correlación o causalidad, se pone en tela de juicio que estos elementos realmente ‘tengan influencia - o por lo menos relación significativa - sobre la motivación laboral’, como afirman los autores en su publicación.

Respecto al objetivo específico 2 que buscó establecer la relación estadística entre la motivación laboral y el liderazgo, se coincide con Musinguzi (2018) quien estudió la relación entre la satisfacción, el liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo en colaboradores de Uganda. Sus hallazgos permitieron determinar a través del coeficiente de Pearson ( $r = 0,210$ ) que existía una asociación positiva y débil entre la motivación laboral y el liderazgo en colaboradores ugandeses. Asimismo, en este antecedente también se coincidió en los niveles bajo de motivación laboral, liderazgos y trabajo en equipo.

De un modo similar se coincide con Lizarbe (2021) quien demostró que la motivación laboral docentes guardaba una asociación significativa con la dimensión involucramiento en los equipos de trabajo ( $p= 0.000$ ). En esta línea, también se coincide en que la relación hallada entre ambas variables es de tipo positivo o directo al determinar un coeficiente de  $r = 0.315$ , es decir, a mayor nivel de motivación, mayor nivel de trabajo en equipo, o en su defecto, a menores niveles de motivación, los niveles de trabajo en equipo disminuían. A nivel correlacional se armoniza con este antecedente en la relación directa entre ambas variables, sin embargo, en este antecedente el nivel de motivación docente fue del 30.5% alto, lo que difiere de los resultados hallados en el presente estudio, dado que, el nivel alto no tuvo ninguna calificación a favor.

Respecto al objetivo específico 3, que buscó confirmar la relación estadística entre la motivación laboral y el planeamiento en equipo, se armoniza con Zúñiga (2022) quien encontró que la motivación laboral y el involucramiento de los equipos de trabajo para la planificación en colaboradores mexicanos estaban relacionados de forma significativa, además el coeficiente obtenido fue de 0.910, exponiendo una correlación positiva y muy fuerte, no obstante, en la presente investigación se obtuvo una

correlación positiva y moderada. Además, en este antecedente se halló evidencia de que la motivación y el trabajo en equipo tenían un nivel alto en colaboradores mexicanos, sin embargo, en el presente estudio no se halló esa evidencia, por lo que se concluyó que los niveles de motivación y trabajo docente son deficientes.

De un modo parecido, los resultados armonizan con los hallazgos de Masco (2018) quien a nivel correlacional pudo determinar que las competencias directivas tenían una asociación con la motivación docente de manera significativa ( $p = 0.000$ ). Esto se asemeja a los resultados correlacionales encontrados en el presente estudio donde la dimensión liderazgos se correlacionó de manera significativa con la motivación docente en la institución educativa pública. No obstante, a nivel descriptivo se discrepa con este antecedente, dado que, el 7.5% manifestó tener un nivel bajo de motivación, el 27.1% afirmó tener un nivel moderado y el 65.4 indicó está altamente motivado. Este antecedente se observa un nivel alto de motivación laboral, que a diferencia de los hallazgos en esta investigación son nulos.

En relación a los resultados a nivel descriptivo se asemejan a los hallazgos de Palacios (2018) quien abordó la motivación docente y su relación con los equipos de trabajo, determinando que, para la variable de motivación laboral, el 55.5% de docentes considera encontrarse en un nivel moderado, el 37.5% indicó tener un nivel bajo y sólo un 6.9% manifestó estar en un nivel alto de motivación laboral. Con relación al compromiso, el 50% afirmó estar moderadamente comprometido con la institución, el 41.7% de docentes manifestó estar inadecuadamente comprometido y solo el 8.3% fijo estar correctamente comprometido con la institución educativa. Estos hallazgos son similares a los obtenidos en el presente estudio, dado que, un porcentaje muy alto de docentes califica ambas variables de modo inconforme, apenas un mínimo del 6.9% y 8.3% considera que la motivación y el trabajo en equipo tiene niveles óptimos. La institución educativa requiere realizar cambios con el objetivo de mejorar esta situación crítica.

De un modo parecido, los hallazgos armonizan con Collantes (2018) en que los niveles de motivación laboral y trabajo en equipo son inadecuados en la institución pública, dado que, el 42.1% manifestó percibir un nivel bajo de motivación entre compañeros, el 57.9% indicó que en la institución la comunicación tenía un nivel moderado. Cabe señalar que ningún docente calificó la comunicación en un nivel alto, lo que revela que la comunicación entre docentes no es asertiva y debe mejorarse. Los resultados en este antecedente también coinciden con la dimensión de comunicación interna, dado que, ningún docente la calificó como nivel alto.

Martínez (2018) en la variable de trabajo en equipo, el 41% la consideró muy alta, como resultado sobresaliente. En el caso de la motivación laboral, el 25% la calificó como alta. La investigación logró concluir mediante una significación bilateral de 0.00 y un coeficiente Rho de 0.772, la existencia significativa de asociación entre las variables, motivación laboral y el trabajo en equipo en una institución pública.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Con relación al objetivo general de esta investigación, se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa ( $\alpha=0.05$ ) entre la motivación laboral y el trabajo en equipo (Sig.= 0,000) en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. Asimismo, esta asociación resultó alta y positiva ( $r= 0,777$ ).

**Segunda:** Con relación al objetivo específico 1 de esta investigación, se llegó a concluir que existe relación significativa ( $\alpha=0.05$ ) entre la motivación laboral y la comunicación interna (Sig.= 0,000) en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. Asimismo, esta asociación fue alta y positiva ( $r= 0,708$ ).

**Tercera:** Respecto al objetivo específico 2 de esta investigación, se logró concluir que existe una relación significativa ( $\alpha=0.05$ ) entre la motivación laboral y el liderazgo (Sig.= 0,000) en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. Asimismo, esta asociación fue alta y positiva ( $r= 0,706$ ).

**Cuarta:** Con relación al objetivo específico 3 de esta investigación, se concluye que existe una relación significativa ( $\alpha=0.05$ ) entre la motivación laboral y la planificación en equipo (Sig.= 0,000) en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. Asimismo, esta asociación fue moderada y positiva ( $r= 0,594$ ).

**Quinta:** Con relación al objetivo específico 4 de esta investigación, se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa ( $\alpha=0.05$ ) entre la motivación laboral y la resolución de problemas (Sig.= 0,000) en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022. Asimismo, esta asociación resultó moderada y positiva ( $r= 0,699$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al director de la institución educativa, se sugiere reforzar la motivación laboral en los docentes a través de reuniones y reconocimientos, dado que, esta se encuentra fuertemente relacionada con el trabajo en equipo, lo que conducirá al logro de objetivos a nivel de gestión institucional y de servicio educativo.

**Segunda:** Al director de la institución educativa, se sugiere realizar encuestas y entrevistas de manera regular con la finalidad de conocer qué aspectos afectan principalmente la motivación en los docentes, dado que, esta se encuentra fuertemente relacionada con la manera en que los profesores se comunican, contribuyendo con un mejor clima institucional.

**Tercera:** Al director de la institución educativa, se recomienda fortalecer y fomentar un liderazgo efectivo que contribuya en la mejora de la motivación y trabajo en equipo de los docentes, de esta manera, mejorar las condiciones que se necesitan para brindar un servicio educativo de calidad.

**Cuarta:** A otros investigadores en la mención de gestión educativa se anima a realizar mayores investigaciones sobre la motivación y la planificación en equipo, dado que, estas obtuvieron una fuerza de relación moderada, por lo tanto, podrían existir otros aspectos con mayor implicación y relación con la manera en que los docentes planifican su trabajo, de esa manera contribuir con la mejora de la gestión educativa.

**Quinta:** A otros investigadores y estudiantes, se anima a realizar mayores investigaciones sobre la motivación laboral y la resolución de problemas, dado que, se determinó una relación moderada entre ambas variables, lo que podría sugerir la existencia de otros factores que guarden una mayor relación con la manera en que los equipos de trabajo resuelven problemas.

## REFERENCIAS

- Aguirre, D. (2019). *Motivación laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Santiago de Cao*. (Tesis para título profesional). Universidad Privada Antenor Orrego. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5854/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_DANTE.AGUIRRE\\_MOTIVACION.LABORAL\\_DATOS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5854/1/RE_PSICOLOGIA_DANTE.AGUIRRE_MOTIVACION.LABORAL_DATOS.pdf)
- Ali, A., & Wang, H. (2020). Empirical analysis of shared leadership promotion and team creativity: An adaptive leadership perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 405-423. doi:10.1002/job.2437
- Alvarado, L. (2021). *El trabajo en equipo y la motivación laboral en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento de Pasco 2020*. (Tesis para título profesional). Universidad Nacional de Huanuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2974/Alvarado%20Ureta%2c%20Ludwin%20Venturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76. doi:10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Banco Mundial. (2019). *La naturaleza cambiante del trabajo*. Washington: Grupo Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2019>
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. (Tesis para obtener el título profesional). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Caridad, M., Cardeño, N., Cardeño, E., & Castellano, M. (2017). Contribuciones de la comunicación asertiva en la resolución de conflictos dentro de instituciones de educación superior. *Revista Espacios*, 38(50), 6-14. <http://www.revistaespacios.com/a17v38n50/a17v38n50p06.pdf>

- Carrasco, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018*. (Tesis de doctorado). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16986>
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J., & Canchar, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. *Repositorio de Resvistas de la Universidad Privada de Pucallpa*, 4(3), 5-13. doi:10.37292/riccva.v4i3.153
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill Educación. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chutivongse, N., & Gerdri, N. (2020). Creating an innovative organization: Analytical approach to develop a strategic roadmap guiding organizational development. *Journal of Modelling in Management*, 15(1), 50-88. doi:10.1108/JM2-05-2018-0067
- Collantes, E. (2018). *Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I.E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02*. (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14399/Collantes\\_IE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14399/Collantes_IE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Comunal. (2020). *Trabajo remoto en Perú: tendencias y estadísticas*. Lima: Comunal Perú. <https://blog.comunal.co/trabajo-remoto-en-peru-tendencias-y-estadisticas>
- Cubas, M., & Suarez, N. (2021). *Motivación Laboral y su relación con el Trabajo en Equipo del Personal Administrativo de la Gerencia del Ambiente y Saneamiento de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc 2020*. (Tesis para título profesional). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1500>
- Delaney, M., & Royal, M. (2017). Breaking Engagement Apart: The Role of Intrinsic and Extrinsic Motivation in Engagement Strategies. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(1), 127-140. doi:10.1017/iop.2017.2

- Driskell, J., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334–348. doi:10.1037/amp0000241
- Einarsen, S., Skogstad, A., & Rorvik, E. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549-570. doi:10.1080/09585192.2016.1164216
- Gagné, M. (2018). From Strategy to Action: Transforming Organizational Goals into Organizational Behavior. *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 83-104. doi:10.1111/ijmr.12159
- García, I., & Carles, J. (2020). *Equipos de trabajo unidos frente a la COVID-19*. Andaluza: Asup. <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/equipos-de-trabajo-unidos-frente-al-covid-19/>
- García, J. (2017). *Antecedentes del comportamiento en las organizaciones*. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje UNAM. [https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1073/mod\\_resource/content/1/contenido/index.html](https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1073/mod_resource/content/1/contenido/index.html)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Iipe. (2000). *Trabajo en equipo*. IPE Buenos Aires. [http://pilarpozner.com/biblioteca/museo\\_feria/www.pgi.me.gov.ar/download/Mod09.pdf](http://pilarpozner.com/biblioteca/museo_feria/www.pgi.me.gov.ar/download/Mod09.pdf)
- Izquierdo, R., Novillo, N., & Mocha, J. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 89-94. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus13317.pdf>
- Lizarbe, J. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de los olivos*. (Tesis para título profesional). Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1391/Lizarbe%20Lobaton%2c%20Jersonn%20Jesus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas.

- Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 9.  
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Makki, A., & Abid, M. (2017). Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Task Performance. *Studies in Asian Social Science*, 4(1), 38-43.  
 doi:10.5430/sass.v4n1p38
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.  
 doi:10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- Martinez, M. (2018). *Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte-2017*. (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22279?locale-attribute=es>
- Masco, J. (2018). *Habilidades Directivas y Motivación Laboral en Docentes de la Red 14, UGEL 05, El Agustino-2018*. (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25689/Masco\\_CJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25689/Masco_CJ..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslow, A. (2019). *A Theory of Human Motivation*. General Press.  
<https://acortar.link/eTn9L4>
- Matos, Y., Martina, M., Barreto, A., & Vethencourt, M. (2018). The working in team to promote the participation of the social actors. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 20(2), 226-247.  
<https://www.redalyc.org/journal/993/99356889002/html/#:~:text=El%20trabajo%20en%20equipo%20se,integrantes%2C%20donde%20prevalezca%20la%20sinergia.>
- Minedu. (2018). *Encuesta Nacional a Docentes (ENDO 2018)*. Lima.  
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2018-resultados-regionales.pdf>

- Motta, G. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguiña-2018*. (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36282>
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., & Nahirya-Ntege, P. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of healthcare leadership*, 10(1), 21-32. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5922238/>
- Nishi, T., & Moakumla. (2018). A valuation of Abraham Maslow's theory of self-actualization for the enhancement of quality of life. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 9(3), 499-504. <https://www.proquest.com/openview/b0a6229caad7dd62756dd3f7570b4c57/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032134>
- Obaco, E. (2020). Teachers competences for conflict resolution in school environment. *Edurece*, 22(77), 37-46. <https://www.redalyc.org/journal/356/35663240004/35663240004.pdf>
- Ore, H., Olortegui, E., & Ponce, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 31-44. doi:10.37787/pakamuros-unj.v8i4.147
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a population study. *international Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. [http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art\\_id=4049](http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049)
- Palacios, J. (2018). *Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte*. (Tesis para maestría). Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21663/Bernable\\_NBY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21663/Bernable_NBY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational Success. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. doi:10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192

- Pineda-Henao, A. (2020). Organizational communication in business management: challenges and opportunities in the digital scenario. *Revista GEON*, 7(1), 9-25. doi:10.22579/23463910.182
- Prado, A. (2018). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la Comisaría del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. (Tesis para título profesional). Universidad Nacional Jose María Arguedas. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/445>
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. doi:10.16967/rpe.v5n2a1
- Robbins, S. (2021). *comportamiento organizacional*. Pearson Educación México.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 1(82), 179-200. doi:10.21158/01208160.n82.2017.1647
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2020). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista investig. adm. ing*, 7(2), 62-67. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1669/1859>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivation: Good job performance of public management workers. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 3805-3823. doi:10.37811/cl\_rcm.v5i3.564
- Salas, E., Reyes, D., & McDaniel, S. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593–600. doi:10.1037/amp0000334
- Salgado, M., Martínez, R., Gutiérrez, J., Blanco, A., & Pire, S. (2021). La comunicación como herramienta de trabajo del equipo de Enfermería. *Revista Ocronos*, 4(10), 143. <https://revistamedica.com/comunicacion-herramienta-equipo-enfermeria/>
- Silva, T. (2018). *Compromiso laboral y felicidad del colaborador*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/compromiso-laboral-y-felicidad-del-colaborador/>
- Story, D., & Tait, A. (2019). Survey Research. *Anesthesiology*, 130(1), 192–202. doi:10.1097/ALN.0000000000002436

- Villasís-Keever, M., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista alergia México*, 65(4), 414-421. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902018000400414&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902018000400414&script=sci_arttext)
- Zaccaro, S., Green, J., & Kolze, M. (2018). Leader individual differences, situational parameters, and leadership outcomes: A comprehensive review and integration. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 2-43. doi:10.1016/j.leaqua.2017.10.003
- Zambrano, G., Vallejo, P., & Bravo, G. (2019). Modelos de planificación educativa y diversidad en aulas de clases. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(10), 302-3015. <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/149/164>
- Zuñiga, G. (2022). *La influencia de la motivación para un alto involucramiento en un equipo de trabajo*. (Tesis para título profesional). Universidad Autónoma de Querétaro. <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/3258/1/CAMAN-153074-1221-122%20-%20Grecia%20Irais%20Z%c3%ba%c3%b1iga%20Guti%c3%a9rrez%20%20%20-A.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES                              |   |   |   |
|---|--|---|--|---|---|---|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la comunicación interna en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y el liderazgo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022?</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer qué relación existe entre la motivación laboral y la comunicación interna en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> <p>Establecer qué relación existe entre la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> <p>Establecer qué relación existe entre la motivación laboral y el liderazgo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> <p>Establecer qué relación existe entre la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación entre la motivación laboral y la comunicación interna en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> <p>Existe relación entre la motivación laboral y la planificación en equipo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> <p>Existe relación entre la motivación laboral y el liderazgo en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> <p>Existe relación entre la motivación laboral y la resolución de problemas en los docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022.</p> | <b>Variable 1: Motivación laboral.</b> |   |   |   |
|   |  |   | <b>Dimensiones</b>                     | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>  | <b>Escala y nivel</b>   |
|   |  |   | Motivación intrínseca                  | Tipo de supervisión<br>Incentivos monetarios<br>Ambiente físico de trabajo<br>Clima laboral<br>Salario<br>Reconocimientos<br>Curiosidad<br>Crecimiento personal | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 | Likert<br>(5) siempre<br>(4) casi siempre<br>(3) a veces<br>(2) casi nunca<br>(1) nunca |
|   |  |   | Motivación extrínseca                  | Crecimiento profesional<br>Intereses<br>Desafíos<br>Satisfacción  |   | Nivel Alto<br>Nivel Medio<br>Nivel Bajo   |
|   |  |   | <b>Variable 2: Trabajo en equipo.</b>  |   |   |   |
|   |  |   | <b>Dimensiones</b>                     | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>  | <b>Escala y nivel</b>   |
|   |  |   | Comunicación interna                   | Horizontal<br>Ascendente<br>Descendente   |   | Likert<br>(5) siempre<br>(4) casi siempre<br>(3) a veces<br>(2) casi nunca<br>(1) nunca |
|   |  |   | Liderazgo                              | Toma de decisiones<br>Autoridad<br>Inspiración<br>Coordinación<br>Visión  | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 | Nivel Alto<br>Nivel Medio<br>Nivel Bajo   |
|   |  |   | Planificación en equipo                | Compromiso<br>Participación<br>Tolerancia<br>Apoyo  |   |   |
|   |  |   | Resolución de problemas                |   |   |   |

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

### *Operacionalización de la variable motivación laboral*

| Variable              | Dimensiones              | Indicadores                   | Ítems | Escala y valores  |
|-----------------------|--------------------------|-------------------------------|-------|---|
| Motivación<br>laboral | Motivación<br>extrínseca | Tipo de supervisión           | 1,2   | Escala de Likert<br><br>5 siempre<br>4 casi siempre<br>3 a veces<br>2 casi nunca<br>1 nunca |
|                       |                          | Incentivos monetarios         | 3,4   |   |
|                       |                          | Ambiente físico de<br>trabajo | 5,6   |   |
|                       |                          | Clima laboral                 | 7,8   |   |
|                       |                          | Salario                       | 9,10  |   |
|                       | Motivación<br>intrínseca | Reconocimientos               | 11,12 |   |
|                       |                          | Curiosidad                    | 13,14 |   |
|                       |                          | Crecimiento personal          | 15,16 |   |
|                       |                          | Crecimiento profesional       | 17,18 |   |
|                       |                          | Intereses                     | 19,20 |   |
|                       |                          | Desafíos                      | 21,22 |   |
|                       |                          | Satisfacción                  | 23,24 |   |

### *Operacionalización de la variable trabajo en equipo*

| Variable             | Dimensiones                | Indicadores        | Ítems | Escala y valores  |
|----------------------|----------------------------|--------------------|-------|---|
| Trabajo en<br>equipo | Comunicación<br>interna    | Horizontal         | 1,2   | Escala de Likert<br><br>5 siempre<br>4 casi siempre<br>3 a veces<br>2 casi nunca<br>1 nunca |
|                      |                            | Ascendente         | 3,4   |   |
|                      |                            | Descendente        | 5,6   |   |
|                      |                            | Toma de decisiones | 7,8   |   |
|                      | Liderazgo                  | Autoridad          | 9,10  |   |
|                      |                            | Inspiración        | 11,12 |   |
|                      | Planificación<br>en equipo | Coordinación       | 13,14 |   |
|                      |                            | Visión             | 15,16 |   |
|                      |                            | Compromiso         | 17,18 |   |
|                      | Resolución de<br>problemas | Participación      | 19,20 |   |
| Tolerancia           |                            | 21,22              |       |   |
|                      |                            | Apoyo              | 23,24 |   |

### Anexo 3: Niveles de las variables y dimensiones

#### *Baremación de las variables y dimensiones*

| Variables y dimensiones | Escala y nivel |          |            |            |          |
|-------------------------|----------------|----------|------------|------------|----------|
|                         | Rango          | Amplitud | Bajo       | Medio      | Alto     |
| Motivación laboral      | 24 - 120       | 32       | 24 - 55.99 | 56 - 87.99 | 88 - 120 |
| Motivación intrínseca   | 12 - 60        | 16       | 12 - 27.99 | 28 - 43.99 | 44 - 60  |
| Motivación extrínseca   | 12 - 60        | 16       | 12 - 27.99 | 28 - 43.99 | 44 - 60  |
| Trabajo en equipo       | 24 - 120       | 32       | 24 - 55.99 | 56 - 87.99 | 88 - 120 |
| Comunicación interna    | 6 - 30         | 8        | 6 - 13.9   | 14 - 21.9  | 22 - 30  |
| Liderazgo               | 6 - 30         | 8        | 6 - 13.9   | 14 - 21.9  | 22 - 30  |
| Planificación en equipo | 6 - 30         | 8        | 6 - 13.9   | 14 - 21.9  | 22 - 30  |
| Resolución de problemas | 6 - 30         | 8        | 6 - 13.9   | 14 - 21.9  | 22 - 30  |

## **Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos**

### **Ficha técnica del instrumento 1:**

Nombre: Cuestionario sobre motivación laboral.

Autora: Jackeline Amelia Matencio Rojas.

Año: 2022.

Aplicación: Colectiva e individual.

Contexto: En una institución educativa pública.

Duración: Aproximadamente 20 minutos aproximadamente.

Objetivo: Medir el nivel de motivación laboral en los docentes.

Confiabilidad: 0.939 (Alfa de Cronbach).

### **Ficha técnica del instrumento 2:**

Nombre: Cuestionario sobre trabajo en equipo.

Autora: Jackeline Amelia Matencio Rojas.

Año: 2022.

Aplicación: Colectiva e individual.

Contexto: En una institución educativa pública.

Duración: Aproximadamente 20 minutos.

Objetivo: Medir el trabajo en equipo de los docentes.

Confiabilidad: 0.926 (Alfa de Cronbach).

## Cuestionario sobre motivación laboral

|         |              |         |            |       |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 5       | 4            | 3       | 2          | 1     |

| Nº | Pregunta   | Respuesta |
|----|--|-----------|
|    | <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>                        |           |
| 1  | La supervisión recibida es adecuada.                           |           |
| 2  | Mantengo buenas relaciones con mis supervisores.               |           |
| 3  | Recibo incentivos cuando realizo esfuerzos.                    |           |
| 4  | Los incentivos recibidos son satisfactorios.                   |           |
| 5  | Cuento con todas las herramientas de trabajo.                  |           |
| 6  | Estoy cómodo con mi ambiente físico de trabajo.                |           |
| 7  | Se disfruta de un clima laboral adecuado.                      |           |
| 8  | Estoy de acuerdo con la cultura organizacional.                |           |
| 9  | Estoy conforme con el salario recibido.                        |           |
| 10 | Recibo mi salario en las fechas acordadas.                     |           |
| 11 | Recibo reconocimiento ante mis demás compañeros.               |           |
| 12 | La directora valora los esfuerzos realizados.                  |           |
|    | <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>                        |           |
| 13 | Mi trabajo me genera curiosidad.                               |           |
| 14 | Mi trabajo es divertido.                                       |           |
| 15 | Siento que estoy teniendo un crecimiento personal.             |           |
| 16 | Siento que la institución ayuda en mi crecimiento personal.    |           |
| 17 | Siento que estoy teniendo un crecimiento profesional.          |           |
| 18 | Siento que la institución ayuda en mi crecimiento profesional. |           |
| 19 | Mi trabajo se alinea con mis intereses                         |           |
| 20 | Deseo mantenerme en esta institución.                          |           |
| 21 | En mi trabajo me asignan tareas estimulantes.                  |           |
| 22 | Estoy dispuesto a superar las tareas que me asignan.           |           |
| 23 | Me siento satisfecho con mi trabajo.                           |           |
| 24 | Me siento comprometido con mi trabajo.                         |           |

## Cuestionario sobre trabajo en equipo

|         |              |         |            |       |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 5       | 4            | 3       | 2          | 1     |

| Nº | Pregunta  | Respuesta |
|----|---|-----------|
|    | <b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA</b>                            |           |
| 1  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis compañeros.      |           |
| 2  | La comunicación entre compañeros facilita nuestro trabajo.        |           |
| 3  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis superiores.      |           |
| 4  | La comunicación con mis superiores facilita mi trabajo.           |           |
| 5  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis subordinados.    |           |
| 6  | La comunicación con mis subordinados facilita mi trabajo.         |           |
|    | <b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>                                       |           |
| 7  | El líder del equipo toma decisiones adecuadas.                    |           |
| 8  | La toma de decisiones considera la opinión de todos               |           |
| 9  | El líder del equipo genera influencia en los demás.               |           |
| 10 | El equipo respeta al líder.                                       |           |
| 11 | El líder genera inspiración en el equipo.                         |           |
| 12 | El trato personal que el líder brinda es adecuado.                |           |
|    | <b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN EN GRUPO</b>                          |           |
| 13 | Me intereso en coordinar con los demás integrantes.               |           |
| 14 | Siento que los demás se interesan por coordinar conmigo.          |           |
| 15 | Tengo en alta consideración la visión de mis compañeros.          |           |
| 16 | Siento que mis compañeros comparten mi visión.                    |           |
| 17 | Estoy dispuesto a realizar esfuerzos cuando se requiera.          |           |
| 18 | Antepongo las necesidades del grupo a mis necesidades personales. |           |
|    | <b>DIMENSIÓN: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>                        |           |
| 19 | Me resulta sencillo participar en las tareas de equipo.           |           |
| 20 | Percibo un alto grado de participación de los demás.              |           |
| 21 | Soy tolerante con los errores de mis compañeros.                  |           |
| 22 | Percibo tolerancia cuando cometo errores.                         |           |
| 23 | Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.                       |           |
| 24 | Percibo apoyo de los demás cuando lo necesito.                    |           |

## Anexo 4: Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

| Nº                                      | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                       | La supervisión recibida es adecuada.                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                                       | Mantengo buenas relaciones con mis supervisores.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                                       | Recibo incentivos cuando realizo esfuerzos.                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                                       | Los incentivos recibidos son satisfactorios.                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5                                       | Cuento con todas las herramientas de trabajo.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                                       | Estoy cómodo con mi ambiente físico de trabajo.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7                                       | Se disfruta de un clima laboral adecuado.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                                       | Estoy de acuerdo con la cultura organizacional.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9                                       | Estoy conforme con el salario recibido.                        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10                                      | Recibo mi salario en las fechas acordadas.                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                                      | Recibo reconocimiento ante mis demás compañeros.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                                      | La directora valora los esfuerzos realizados.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13                                      | Mi trabajo me genera curiosidad.                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14                                      | Mi trabajo es divertido.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15                                      | Siento que estoy teniendo un crecimiento personal.             | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16                                      | Siento que la institución ayuda en mi crecimiento personal.    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17                                      | Siento que estoy teniendo un crecimiento profesional.          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18                                      | Siento que la institución ayuda en mi crecimiento profesional. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19                                      | Mi trabajo se alinea con mis intereses                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20                                      | Deseo mantenerme en esta institución.                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21                                      | En mi trabajo me asignan tareas estimulantes.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22                                      | Estoy dispuesto a superar las tareas que me asignan.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 23                                      | Me siento satisfecho con mi trabajo.                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 24                                      | Me siento comprometido con mi trabajo.                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra.: Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI. 09469026

**Especialidad del validador:** Docente investigador de la EPG Universidad César Vallejo

27 de febrero del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO**

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSION: COMUNICACION INTERNA</b>     |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis compañeros.      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2  | La comunicación entre compañeros facilita nuestro trabajo.        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis superiores.      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4  | La comunicación con mis superiores facilita mi trabajo.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis subordinados.    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6  | La comunicación con mis subordinados facilita mi trabajo.         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSION: LIDERAZGO</b>                |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | El líder del equipo toma decisiones adecuadas.                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8  | La toma de decisiones considera la opinión de todos               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9  | El líder del equipo genera influencia en los demás.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10   | El equipo respeta al líder.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11   | El líder genera inspiración en el equipo.                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12   | El trato personal que el líder brinda es adecuado.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSION: PLANIFICACION EN GRUPO</b>   |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13   | Me intereso en coordinar con los demás integrantes.               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14   | Siento que los demás se interesan por coordinar conmigo.          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15   | Tengo en alta consideración la visión de mis compañeros.          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16   | Siento que mis compañeros comparten mi visión.                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17   | Estoy dispuesto a realizar esfuerzos cuando se requiera.          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18   | Antepongo las necesidades del grupo a mis necesidades personales. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSION: RESOLUCION DE CONFLICTOS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 19   | Me resulta sencillo participar en las tareas de equipo.           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20   | Percibo un alto grado de participación de los demás.              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21   | Soy tolerante con los errores de mis compañeros.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22   | Percibo tolerancia cuando cometo errores.                         | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 23   | Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 24   | Percibo apoyo de los demás cuando lo necesito.                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

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

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra.: Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI. 09469026

**Especialidad del validador:** Docente investigador de la EPG Universidad César Vallejo

27de marzo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

| Nº                                      | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                       | La supervisión recibida es adecuada.                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2                                       | Mantengo buenas relaciones con mis supervisores.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3                                       | Recibo incentivos cuando realizo esfuerzos.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4                                       | Los incentivos recibidos son satisfactorios.                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5                                       | Cuento con todas las herramientas de trabajo.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6                                       | Estoy cómodo con mi ambiente físico de trabajo.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7                                       | Se disfruta de un clima laboral adecuado.                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8                                       | Estoy de acuerdo con la cultura organizacional.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9                                       | Estoy conforme con el salario recibido.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10                                      | Recibo mi salario en las fechas acordadas.                     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11                                      | Recibo reconocimiento ante mis demás compañeros.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12                                      | La directora valora los esfuerzos realizados.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13                                      | Mi trabajo me genera curiosidad.                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14                                      | Mi trabajo es divertido.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15                                      | Siento que estoy teniendo un crecimiento personal.             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16                                      | Siento que la institución ayuda en mi crecimiento personal.    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17                                      | Siento que estoy teniendo un crecimiento profesional.          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18                                      | Siento que la institución ayuda en mi crecimiento profesional. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19                                      | Mi trabajo se alinea con mis intereses.                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20                                      | Deseo mantenerme en esta institución.                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21                                      | En mi trabajo me asignan tareas estimulantes.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22                                      | Estoy dispuesto a superar las tareas que me asignan.           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 23                                      | Me siento satisfecho con mi trabajo.                           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 24                                      | Me siento comprometido con mi trabajo.                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia)**

Existe suficiencia \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Camilo Carlos Pierce Richard

**DNI:** 44888294

**Especialidad del validador:** Administración de la Educación

02 de marzo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

| Nº   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA</b>     |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis compañeros.      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | La comunicación entre compañeros facilita nuestro trabajo.        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis superiores.      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | La comunicación con mis superiores facilita mi trabajo.           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis subordinados.    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | La comunicación con mis subordinados facilita mi trabajo.         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>                |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | El líder del equipo toma decisiones adecuadas.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | La toma de decisiones considera la opinión de todos               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | El líder del equipo genera influencia en los demás.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10   | El equipo respeta al líder.                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11   | El líder genera inspiración en el equipo.                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12   | El trato personal que el líder brinda es adecuado.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN EN GRUPO</b>   |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13   | Me intereso en coordinar con los demás integrantes.               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14   | Siento que los demás se interesan por coordinar conmigo.          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15   | Tengo en alta consideración la visión de mis compañeros.          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16   | Siento que mis compañeros comparten mi visión.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17   | Estoy dispuesto a realizar esfuerzos cuando se requiera.          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18   | Antepongo las necesidades del grupo a mis necesidades personales. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 19   | Me resulta sencillo participar en las tareas de equipo.           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20   | Percibo un alto grado de participación de los demás.              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21   | Soy tolerante con los errores de mis compañeros.                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22   | Percibo tolerancia cuando cometo errores.                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 23   | Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 24   | Percibo apoyo de los demás cuando lo necesito.                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia)**

Existe suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Camilo Carlos Pierce Richard

**DNI:** 44888294

**Especialidad del validador:** Administración de la Educación

**02 de marzo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

| Nº                                      | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                       | La supervisión recibida es adecuada.                           | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 2                                       | Mantengo buenas relaciones con mis supervisores.               | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 3                                       | Recibo incentivos cuando realizo esfuerzos.                    | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 4                                       | Los incentivos recibidos son satisfactorios.                   | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 5                                       | Cuento con todas las herramientas de trabajo.                  | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 6                                       | Estoy cómodo con mi ambiente físico de trabajo.                | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 7                                       | Se disfruta de un clima laboral adecuado.                      | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 8                                       | Estoy de acuerdo con la cultura organizacional.                | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 9                                       | Estoy conforme con el salario recibido.                        | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 10                                      | Recibo mi salario en las fechas acordadas.                     | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 11                                      | Recibo reconocimiento ante mis demás compañeros.               | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 12                                      | La directora valora los esfuerzos realizados.                  | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13                                      | Mi trabajo me genera curiosidad.                               | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 14                                      | Mi trabajo es divertido.                                       | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 15                                      | Siento que estoy teniendo un crecimiento personal.             | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 16                                      | Siento que la institución ayuda en mi crecimiento personal.    | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 17                                      | Siento que estoy teniendo un crecimiento profesional.          | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 18                                      | Siento que la institución ayuda en mi crecimiento profesional. | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 19                                      | Mi trabajo se alinea con mis intereses                         | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 20                                      | Deseo mantenerme en esta institución.                          | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 21                                      | En mi trabajo me asignan tareas estimulantes.                  | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 22                                      | Estoy dispuesto a superar las tareas que me asignan.           | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 23                                      | Me siento satisfecho con mi trabajo.                           | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 24                                      | Me siento comprometido con mi trabajo.                         | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia)**

Existe suficiencia \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: Idone Córdor, Ruth Zoraida

**DNI:** 07682988

**Especialidad del validador:** Maestra en Administración de la Educación

**03 de marzo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA</b>     |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis compañeros.      | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 2  | La comunicación entre compañeros facilita nuestro trabajo.        | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 3  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis superiores.      | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 4  | La comunicación con mis superiores facilita mi trabajo.           | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 5  | Mantengo una comunicación clara y fluida con mis subordinados.    | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 6  | La comunicación con mis subordinados facilita mi trabajo.         | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>                |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 7  | El líder del equipo toma decisiones adecuadas.                    | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 8  | La toma de decisiones considera la opinión de todos               | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 9  | El líder del equipo genera influencia en los demás.               | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 10   | El equipo respeta al líder.                                       | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 11   | El líder genera inspiración en el equipo.                         | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 12   | El trato personal que el líder brinda es adecuado.                | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN EN GRUPO</b>   |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13   | Me intereso en coordinar con los demás integrantes.               | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 14   | Siento que los demás se interesan por coordinar conmigo.          | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 15   | Tengo en alta consideración la visión de mis compañeros.          | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 16   | Siento que mis compañeros comparten mi visión.                    | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 17   | Estoy dispuesto a realizar esfuerzos cuando se requiera.          | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 18   | Antepongo las necesidades del grupo a mis necesidades personales. | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 19   | Me resulta sencillo participar en las tareas de equipo.           | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 20   | Percibo un alto grado de participación de los demás.              | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 21   | Soy tolerante con los errores de mis compañeros.                  | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 22   | Percibo tolerancia cuando cometo errores.                         | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 23   | Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.                       | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |
| 24   | Percibo apoyo de los demás cuando lo necesito.                    | *                        |    | *                       |    | *                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia)**

Existe suficiencia \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: ~~Idone~~ Córdor, Ruth Zoraida

**DNI:** 07682988

**Especialidad del validador:** Maestra en Administración de la Educación

03 de marzo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

Firma del Experto Informante.



Jackeline.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

|    | Nombre         | Tipo     | Anchura | Decimales | Etiqueta            | Valores         | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida  | Rol     |
|----|----------------|----------|---------|-----------|---------------------|-----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1  | TContrato      | Numérico | 8       | 0         | Tipo de contrato    | {1, Nombrad...  | Ninguna  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 2  | Antigüedad     | Numérico | 8       | 0         | Antigüedad          | {1, 1-4}...     | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 3  | Género         | Numérico | 8       | 0         | Género              | {1, Masculin... | Ninguna  | 8        | Derecha    | Nominal | Entrada |
| 4  | V1_Motiv.Lab   | Numérico | 8       | 0         | Motivación laboral  | Ninguna         | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 5  | V1_D1In        | Numérico | 8       | 0         | Motivación intri... | Ninguna         | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 6  | V1_D2Ex        | Numérico | 8       | 0         | Motivación extri... | Ninguna         | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 7  | V2_Trabaj.E... | Numérico | 8       | 0         | Trabajo en equipo   | Ninguna         | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 8  | D1_Comunic     | Numérico | 8       | 0         | Comunicación i...   | Ninguna         | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 9  | D2_Liderazg    | Numérico | 8       | 0         | Liderazgo           | Ninguna         | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 10 | D3_Planifi     | Numérico | 8       | 0         | Planificación en... | Ninguna         | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 11 | D4_Resol.P...  | Numérico | 8       | 0         | Resolución de ...   | Ninguna         | Ninguna  | 8        | Derecha    | Escala  | Entrada |
| 12 | Motv.L         | Numérico | 8       | 0         | Niveles de moti...  | {1, Bajo}...    | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 13 | trab           | Numérico | 8       | 0         | Niveles de trab...  | {1, Bajo}...    | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 14 | V1_D1Intrin    | Numérico | 8       | 0         | Niveles de moti...  | {1, Bajo}...    | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 15 | V1_D2Extrin    | Numérico | 8       | 0         | Niveles de moti...  | {1, Bajo}...    | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 16 | V2_D1Com       | Numérico | 8       | 0         | Niveles de com...   | {1, Bajo}...    | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 17 | V2_D2Lid       | Numérico | 8       | 0         | Niveles de lider... | {1, Bajo}...    | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 18 | V2_D3Planif    | Numérico | 8       | 0         | Niveles de plani... | {1, Bajo}...    | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 19 | V2_D4Resol     | Numérico | 8       | 0         | Niveles de resol... | {1, Bajo}...    | Ninguna  | 8        | Derecha    | Ordinal | Entrada |
| 20 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 21 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 22 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 23 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 24 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 25 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 26 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 27 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 28 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |
| 29 |                |          |         |           |                     |                 |          |          |            |         |         |

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto, docente de la Escuela de Posgrado Programa académico de **Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo Sede Ate** asesor (a) de la Tesis titulada: **Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una Institución educativa pública Ate, 2022**; del autor MATENCIO ROJAS, Jackeline Amelia del cual se constató que la investigación tiene un índice de similitud de **13%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Ate, 24 de agosto del 2022

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto |  |
| DNI:<br>09469026                  | <br>Firma |
| ORCID: 0000-0002-9453-9810        |  |