



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

Motivación académica y trabajo en equipo en estudiantes
de una universidad de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Ordaza Huaman, Juan Julian (orcid.org/0000-0001-6811-7545)

ASESOR:

Mg. Llanos Castilla, Jose Luis (orcid.org/0000-0002-0476-4011)

CO-ASESOR:

Dr. Alanya Beltran, Joel Elvys (orcid.org/0000-0002-8058-6229)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Al Divino creador por darme la fortaleza y guiarme en toda mi vida y a mis padres Donato y Guillermina por su apoyo total en mi camino a conseguir mis objetivos académicos y darme las fuerzas para culminar esta aventura profesional.

Agradecimiento

A los que me guiaron y me formaron en estos 3 ciclos de arduo trabajo para obtener mi grado de Maestro y en especial a mi Asesor por su comprensión, apoyo y los consejos para finiquitar la tesis en los plazos establecidos, en especial a mi madre por todos sus consejos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Distribución de la variable Motivación académica y sus dimensiones</i>	20
Tabla 2 <i>Distribución de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones</i>	21
Tabla 3 <i>Tabla cruzada entre la motivación académica y el trabajo en equipo</i>	22
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	23
Tabla 5 <i>Coeficiente de correlación entre la motivación académica y el trabajo en equipo</i>	24
Tabla 6 <i>Coeficiente de correlación de la dimensión motivación cognitivo-social- rendimiento y el trabajo en equipo</i>	25
Tabla 7 <i>Coeficiente de correlación de la dimensión motivación intrínseca y el trabajo en equipo</i>	25
Tabla 8 <i>Coeficiente de correlación de la dimensión motivación extrínseca y el trabajo en equipo</i>	26

Resumen

La motivación académica y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022, para evidenciar si los alumnos cuando hacen sus actividades académicas lo hacen motivados con el compromiso de trabajar en equipo y sumar esfuerzos que beneficien sus esfuerzos. Así mismo, en la elaboración de la investigación, se usó el enfoque cuantitativo de tipo básica y diseño no experimental enfocado en determinar la correlación entre las 2 variables, para lo cual la población conformada por estudiantes matriculados en el periodo 2022-2 de una universidad de Lima, con una muestra de 94 alumnos, se utilizó la encuesta como técnica y 2 cuestionarios como instrumentos, ambos con escala de Likert, que fueron aplicados a los discentes. Se obtuvo que los instrumentos fueron confiables con un Alfa de Cronbach de 0.918 para la primera variable y una confiabilidad de 0.971 para la segunda. Los 94 datos al pasarlos por la prueba de Kolmogorov arrojaron que no seguían una distribución normal, por lo que se utilizó el estadístico de Spearman ($n > 50$) para validar la hipótesis entre las 2 variables encontrándose un coeficiente de correlación de 0.389 concluyéndose que existe una correlación positiva baja entre las dos variables estudiadas.

Palabras clave: motivación, cooperación, trabajo en equipo.

Abstract

Academic motivation and teamwork in students of a university in Lima, 2022, to show if students when they do their academic activities do so motivated with the commitment to work as a team and add efforts that benefit their efforts. Likewise, in the elaboration of the research, the quantitative approach of basic type and non-experimental design focused on determining the correlation between the 2 variables was used, for which the population was made up of students enrolled in the period 2022-2 of a university of Lima, with a sample of 94 students, the survey was used as a technique and 2 questionnaires as instruments, both with a Likert scale, that were applied to the students. It was obtained that the instruments were reliable with a Cronbach's Alpha of 0.918 for the first variable and a reliability of 0.971 for the second. The 94 data, when passed through the Kolmogorov test, showed that they did not follow a normal distribution, so the Spearman statistic ($n > 50$) was used to validate the hypothesis between the 2 variables, finding a correlation coefficient of 0.389, concluding that there is a low positive correlation between the two variables studied.

Keywords: motivation, cooperation, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

El impacto negativo que se ha vivido como consecuencia de la actual pandemia en todas las universidades a nivel mundial se dieron en el bajo rendimiento obtenido por los alumnos debido a la escasa interacción física entre los estudiantes al momento de recibir sus clases virtuales, añadiéndola a esta, el manejo de las emociones que se presentaban en los alumnos al momento de ser evaluados vía online, es en este contexto que se observó mucha preocupación sobre el aprendizaje y rendimiento de los alumnos en sus actividades universitarias dentro y fuera de las aulas debido a factores emocionales, puesto que muchos de ellos padecían de ansiedad, estrés, nerviosismo, que, al momento de dar una evaluación, jugaron en contra de los mismos y que a la larga impactaron en el rendimiento de los mismos. Son estos elementos que merecen mucha atención de parte de las autoridades académicas, que, si no se logra controlar a tiempo estas emociones negativas de los alumnos, éstos terminan por un lado abandonando sus estudios o repitiendo el ciclo de estudios y en otros casos obteniendo baja calificaciones. Delgado et al. (2022) señalaron que la deserción universitaria en los alumnos es por causas emocionales.

En el ámbito internacional el Ministerio de Educación del Ecuador (2022) analizó las consecuencias de la pandemia en la educación encontrándose resultados preocupantes en los aspectos sociales, emocionales y psicológicos de los estudiantes realizados en la enseñanza virtual, encontraron que los alumnos presentaban problemas en su rendimiento, debido a la escasa motivación interna y externa generada en el ambiente académico, falta de compromiso de los alumnos de cumplir los objetivos cuando trabajaban en equipos, la deserción universitaria estuvo presente en los alumnos y que estaba relacionada con la falta de compromiso académico y la poca identificación profesional que le ponían los alumnos en sus clases. Así mismo la UNESCO (2021) mencionó que son varios los países afectados por las consecuencias negativas que provocó en las instituciones educativas, tanto alumnos y docentes tuvieron problemas de adaptarse al manejo del entorno virtual generando en algunos casos mala enseñanza hacia el educando.

En el ámbito nacional la Universidad en internet (2022) destacó la importancia que tiene la motivación en el aprendizaje lúdico, involucrar a los

participantes, motivarlos, ayudar a que el alumno aprenda a resolver problemas, es en ese sentido que la gamificación activa en el alumno su motivación por el aprendizaje, en la que la motivación intrínseca (pertenencia, aprendizaje, autonomía, amor, curiosidad, significado) el individuo realiza la acción por el placer de realizarla, mientras que en la extrínseca (competición, estrellas doradas, puntos, dinero) los factores son recompensas externas.

En el ámbito local se observó que los alumnos carecían de espíritu de superación al momento de afrontar retos, carecían de habilidades colaborativas para trabajar en equipo, trabajaban pensando en ellos mismos sin ver las necesidades o falencias de sus compañeros, tal es así que en los últimos dos años como consecuencia de la situación de la pandemia hubo un porcentaje de alumnos que reprobaron cursos por tercera vez lo cual generó que sean retirados de la universidad, lo que, según informes de la Dirección se debió a la falta de motivación de los mismos alumnos por terminar el semestre académico en los cursos a los cuales se matricularon, generando en aquellos consecuencias negativas no solo en su rendimiento académico y entorno familiar, más a ellos mismos que a largo plazo generaba que el factor emocional esté por los suelos.

Ante lo anteriormente descrito se decide formular el problema a investigar que se traduce ¿En qué medida se relaciona la motivación académica y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022?; y cuyas dimensiones específicas se formularon de la siguiente manera: ¿En qué medida la motivación cognitiva-social-rendimiento se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022? ¿En qué medida la motivación intrínseca se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022? ¿En qué medida la motivación extrínseca se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022?

La investigación se justifica teóricamente en la medida que en su elaboración se usó definiciones y teorías de diversos autores que afianzan el contenido de su elaboración, asimismo sirve de base para consultas a los directores, docentes, comunidad universitaria e investigadores que más adelante realicen investigaciones y quieran profundizar sobre el tema, a su vez el aporte práctico está basado en que los resultados permitirán establecer la relación de las dos variables

posibilitando así un mejor entendimiento sobre ellas en la práctica educativa, finalmente en el aporte metodológico de este estudio está basado en brindar aportes a las futuras investigaciones con bases de conocimientos realizadas en la institución que busquen conocer la relación entre la variable motivación académica y el trabajo en equipo, finalmente la justificación social está basada en la medida que la comunidad universitaria valore y tome conciencia que para tener buenos resultados sus alumnos deben estar motivados en todo momento y que al trabajar dentro de las aulas universitarias prioricen el trabajo en equipo.

Por otra parte, la formulación del objetivo general permite determinar si la motivación académica se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022. De la misma manera los objetivos específicos se plantearon en: a) Determinar si la motivación cognitiva-social-rendimiento se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022; b) Determinar si la motivación intrínseca se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022 y c) Determinar si la motivación extrínseca se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022. Asimismo las hipótesis formuladas como supuestos se determinó como hipótesis general: Existe relación entre la motivación académica y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022, formulándose las hipótesis específicas como: a) Existe relación entre la motivación cognitivo-social-rendimiento y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022, b) Existe relación directa entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022, c) Existe relación entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Bustamante (2022) estableció como objetivo determinar la relación entre la motivación y el trabajo en equipo utilizando la metodología tipo básica, diseño no experimental y enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, transversal y correlacional. Se seleccionó una muestra de 115 personas. Se utilizaron encuestas para la recolección de datos. Los resultados evidenciaron una alta correlación entre las 2 variables, $Rho=.824$ con una significación de $0.00 < 0.05$, lo que permitió aceptar la hipótesis del investigador y confirmar que si existía relación entre la motivación y el trabajo en equipo.

Reyes (2020) en su trabajo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión directiva y el trabajo en equipo, diseño descriptivo correlacional, método descriptivo, donde usó una muestra de 100 elementos. Se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados evidenciaron que existe un Rho de Spearman igual a 0,676 y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que muestran que la correlación es alta, directa y significativa al nivel 0.01 entre las dos variables, concluyéndose que existe una moderada relación directa entre las 2 variables.

Asimismo, Barra et al. (2021) establecieron como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral. Se utilizó el análisis descriptivo correlacional con método cuantitativo y diseño transversal. Se utilizó a 106 elementos para la muestra, 2 instrumentos en la encuesta, el primero para la motivación laboral y el segundo para el desempeño laboral. Se utilizó el coeficiente de Spearman para determinar la relación entre la motivación laboral versus el desempeño laboral y sus dimensiones. Los resultados afirman una relación ($p < 0,05$) entre las variables motivación y desempeño con sus dimensiones. Además, se encontró que existe una correlación positiva moderada con $Rho = 0.633$. La mayoría de los trabajadores ($N = 52$), 49,1%, durante la pandemia de COVID-19 presentó un comportamiento bajo en la motivación y la capacidad psicomotriz del desempeño laboral.

Paredes y Moreta (2020) tuvieron como objetivo determinar la relación entre las actitudes investigativas y la autorregulación del aprendizaje. El enfoque fue

cuantitativo con alcance comparativo, correlacional y predictivo, 222 discentes en la muestra. Los resultados evidenciaron que existen correlaciones entre las actitudes de investigación y la autorregulación emocional, asimismo el Rho de Spearman =0,7 muestra que las actitudes hacia la investigación y la autorregulación del aprendizaje presentan una correlación moderada positiva. El aporte de la investigación radica que la autorregulación del aprendizaje está también asociado a las actitudes en general.

Por otro lado, Wasityastuti et al. (2018) realizaron un estudio en Indonesia cuyo objetivo era determinar la correlación entre la motivación académica y la identidad profesional. El estudio fue de corte transversal. Se tuvo una muestra de 531 estudiantes en distintas fases de sus estudios. Se usó la Escala de Motivación Académica e Identidad de Vallerand, los niveles de motivación intrínseca y extrínseca de los estudiantes fueron similares en los tres grados, mientras que los estudiantes de los primeros grados tenían puntajes de motivación más bajos que los estudiantes de los grados medios y finales. Finalmente, se evidenciaron correlaciones positivas entre la motivación intrínseca y extrínseca de $r= 0,257$ y correlación negativa de $r=-0,607$ entre la amotivación y la identidad profesional.

En el ámbito nacional aportaron con sus investigaciones otros autores tales como: Graciano (2022) en Lima en su investigación, tuvo como objetivo conocer la correlación entre el trabajo en equipo y las competencias generales en discentes de ingeniería. Se utilizó un enfoque de diseño correlacional cuantitativo con una muestra del censo de 106 estudiantes de ingeniería que completaron dos cuestionarios de escala Likert. Los resultados arrojaron una correlación de $R= 0,342$. Se encontró que existe una correlación baja entre el trabajo en equipo y las habilidades generales de los discentes de ingeniería.

Así mismo Apaza (2022) estableció como objetivo determinar el grado de relación entre la educación virtual y motivación académica en estudiantes. El estudio presenta un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, método hipotético deductivo fue de diseño no experimental, temporal transversal. La población fue de 120 discentes, con una muestra de 92 estudiantes. Se usó como técnica la encuesta y como instrumentos cuestionarios que constaron de 32 y 20 ítems para las variables, con escala ordinal de cinco niveles. Los resultados obtenidos

demonstraron que la educación virtual se relaciona significativamente con la motivación académica, mediante un coeficiente R de 0,779. Lo cual prueba que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables. Lo que explica que, a una mejor educación virtual, la motivación académica favorece en los estudiantes.

Por otra parte, Huamaní y Gallegos (2021) en sus investigaciones tuvieron como objetivo determinar la correlación entre el trabajo en equipo y la formación continua de los discentes, de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra se dividió dos partes, de un total de 30 estudiantes, se utilizó 2 cuestionarios de escala tipo Likert, uno para la variable trabajo en equipo, otro para formación continua, la fiabilidad se hizo mediante el alfa de Cronbach, utilizando también el estadístico de Spearman obtenido para probar la hipótesis. Los resultados indicaron que el 82,4% de los 17 alumnos que no estaban de acuerdo con el trabajo en equipo no estaban de acuerdo la formación continua, mientras que el 84,6% de los 13 alumnos restantes estaban de acuerdo con el trabajo en equipo si estaban de acuerdo con la formación continua. El R de Spearman obtenido fue de 0.906, se determinó que existe una correlación muy positiva, es decir, la mayoría de los encuestados estuvo de acuerdo con el trabajo en equipo y la formación continua.

Por otro lado, el estudio de Criado (2021) tuvo como objetivo determinar la asociación entre la motivación académica y la actitud hacia el aprendizaje, de investigación básica, diseño no experimental, correlación simple, enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 177 discentes. Para la recogida de datos se utilizaron dos cuestionarios: motivación académica y actitud hacia el aprendizaje. Para analizar los datos se utilizó estadística en sus dos enfoques con frecuencias y porcentajes, la demostración de hipótesis fue realizada con el programa estadístico SPSS. Los resultados obtenidos muestran que existe asociación entre motivación y actitud. Se observó que el 64,4% de los estudiantes tenían un alto nivel de motivación académica y el 68,4% de los encuestados tenía una alta actitud hacia el aprendizaje, lo que permitió concluir que existe correlación positiva alta entre estas dos variables con un Rho 0.774 y Sig. 0,022.

Asimismo, en su estudio, Alcántara (2021) desarrolló el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación académica en estudiantes. Este estudio es de tipo básico, diseño no experimental, transversal, nivel de correlación simple, enfoque cuantitativo y método hipotético-deductivo en 60 estudiantes, de los cuales 52 estudiantes fueron elegidos a partir de un muestreo no probabilístico, se aplicaron dos instrumentos validados por expertos mediante la prueba V de Aiken y analizados mediante el alfa de Cronbach para determinar su fiabilidad, de la cual se obtuvo un valor de 94.9% para la variable liderazgo transformacional y 94% para motivación académica. Se utilizó SPSS para el análisis de datos. Esta hipótesis fue contrastada por el Rho de Spearman, se demostró que existía correlación positiva baja de 0,285 entre la variable liderazgo transformacional y la motivación académica.

Dentro de las definiciones de la motivación para Gallardo y Camacho (2008) la motivación es el impulso que mueve al individuo a través de motivos, regulan la conducta del individuo determinando la satisfacción y el rendimiento académico de los alumnos, donde es considerado el eje central de la enseñanza que involucra a todos sus miembros (desde, padres, alumnos, docentes hasta directores). Mencionó tres tipos de motivaciones: la cognitiva, la intrínseca y la extrínseca. La motivación cognitiva enfocada en el aprendizaje del alumno en el cumplimiento de las tareas e interés por las expectativas del éxito o fracaso. Dentro de las aulas se observaron que los alumnos actuaban de diferentes modos, unos sacaban todo el provecho a sus debilidades, otros solo se esforzaban por aprobar, mientras que había otros que teniendo todas las aptitudes obtenían bajas calificaciones. Asimismo, la motivación intrínseca está asociada a factores internos afectivos-emocionales de tipo personal, tanto así que los docentes usan la curiosidad y el interés para que aprendan los alumnos, ambos fundamentales para el desarrollo de conocimientos, capacidades, competencias, habilidades, destrezas y actitudes. Mientras que la motivación extrínseca es motivada por motivos externos tales como las recompensas, los premios que mueven al individuo para realizar las tareas.

Según Usán y Salavera (2018) la motivación intrínseca es hacer una actividad guiada por el placer sin participación alguna. Estos mismos autores argumentan que se pueden identificar tres motivaciones intrínsecas en una

estructura multidimensional. La motivación intrínseca para experimentar estimulación ocurre cuando una persona completa una actividad para sentir sentimientos estimulantes y positivos que resultan de su propio compromiso con la actividad, la motivación intrínseca para adquirir conocimiento se refiere a querer aprender nuevos conceptos, y la motivación intrínseca para lograrlo se define como una ambición, exceder o alcanzar metas personales. En el caso de la motivación externa, Usán y Salavera (2018) afirman que le da sentido a la conducta porque está dirigida hacia una meta en lugar de realizarse por sí misma. Del mismo modo, argumentan que existen tres tipos de motivación, ordenados de menor a mayor autonomía. La motivación externa extrínseca se refiere a la recompensa o evitación del castigo por realizar una actividad; en el caso de la motivación externa identificada, el individuo otorga un valor personal a su acción y la ve como una elección porque cree que es correcta y significativa; y con una motivación externa introyectada, la persona realiza el acto para evitar la culpa o aumentar su ego al hacerlo.

Según Good y Brophy (1983) definieron a la motivación como una serie de etapas relacionadas que repercuten en la conducta del individuo desde su activación dirección y persistencia donde los 3 elementos deben tener la misma intensidad, tal es el caso de los estudiantes cuando se entusiasman. Vallerand (1997) afirmó que la motivación académica es uno de los conceptos más importantes en la educación porque se relaciona con diversos factores como la curiosidad, la persistencia, el aprendizaje y el rendimiento. De igual forma, este concepto es sustentado por Ílter (2021) pues denominó a este tipo de motivación impulso, deseo y esfuerzo por realizar una actividad académica. Por otro lado, Fátima et al. (2018) argumentaron que la motivación académica depende no solo de la autoeficacia sino también de factores sociales como el apoyo de padres, profesores y compañeros. Según Grzib (2002) la motivación es uno de los problemas más complejos que se presentan en las aulas puesto que el alumno mediante su actitud determina su inclinación a las cosas que va a hacer o no en cual repercute de forma positiva o negativa en su aprendizaje y rendimiento.

Según Suárez y Fernández (2004) la motivación académica enfoca el contexto educativo y dentro de esta menciona a los principales elementos como el

autoconcepto, las expectativas, las metas, las atribuciones y el valor de la tarea. Según Pintrich y Schunk (2006) la motivación es todo un proceso que utiliza expectativas, afectos y atribuciones que tiene como fin la meta de una actividad sea explícita o no. A su vez sostuvieron que la motivación forma parte de la actividad física y mental, el esfuerzo, la persistencia, la planificación, la organización la supervisión, así como la toma de decisiones.

Según Carrillo et al. (2009) la motivación es el motor de la conducta humana, donde manifestó que el ciclo motivacional es generado por la insatisfacción de una necesidad, la cual nunca permanece en equilibrio lo que lleva el interés al individuo a desarrollar una acción para descargarla. Así mismo, mencionó que es importante diferenciar las dimensiones internas (motivos internos) de las externas (recompensas) así como las positivas de las negativas. Según Arrufat (2020) la motivación extrínseca requiere de los incentivos, los reforzadores y los castigos proveniente del medio que rodea al ser humano. Tal es el caso de los reforzadores que pueden ser positivos aumentando la probabilidad de realización de una conducta o negativos que cuando son eliminados aumentan la probabilidad de realizar una conducta en el futuro.

Dentro de los enfoques esbozados en la motivación tenemos al enfoque teórico planteado por Chiavenato (2007) donde hace mención que la motivación, según Maslow, estudia la jerarquía de las necesidades humanas en base a una pirámide donde la satisfacción de una necesidad es secuencial provocando que se suba de nivel, donde al nivel superior la nombró motivación de crecimiento o necesidad de ser. El instinto fue estudiado en gran magnitud por Freud (1905) donde hizo mención a la conducta de la motivación a través del instinto de la vida y de la muerte mientras que McDougall (1932) estableció que cada conducta humana debía tener su correspondiente instinto basado en que la necesidad es el resultado de la interacción de múltiples variables sean fisiológicas, ambientales y personales.

Estudios sobre el impulso lo definieron como la energía interna que guía el comportamiento, fue argumentada por Hull (1943) donde mencionó que para reducir la necesidad de la conducta era necesario mantener un hábito, fruto de la combinación del estímulo y la respuesta, una década después el mismo autor Hull

(1952) demostró que la motivación también se controlaba bajo la influencia de factores externos como los incentivos que actuaban de igual manera a los impulsos. Según Veroff (1969) mencionó que existen dos clases de motivación de logro, la autónoma y la social, la primera de tipo interna relacionada en la comparación del sujeto consigo misma y la segunda basada en la comparación social, tal como Morán & Menezes (2016) manifestaron que para David McClelland la motivación de logro es el impulso de sobresalir, de alcanzar la consecución de metas, de esforzarse por tener éxito. Según Sampascual (2007) todo estudiante hace necesario la participación de dos elementos importantes el querer y poder, el último enfocado en lo cognitivo, en la capacidad en los conocimientos previos y la inteligencia mientras que el querer o sea la inclinación a hacer o no sea relaciona con la motivación, su predisposición a la tarea, sus intereses y actitudes. Weiner (1990) en el año 1960 organizó las distintas teorías y estudios de la motivación y estableció dos paradigmas uno de tipo cognitivo y el otro de tipo no cognitivo. En el enfoque no cognitivo se mencionó a la importancia que tiene el instinto y el impulso. Black & William (1998) mencionaron que el alumno motivado aprende más en el aula, así también Hattie & Timperley (2007) resaltan la gran importancia del feedback en las aulas para que el alumno realice sus actividades mejor, de la misma manera Carless & Boud (2018) mencionaron que el feedback dentro del proceso de enseñanza motiva el aprendizaje de los alumnos.

Según Cangalaya (2020) el alumno debe desarrollar habilidades que les permitan ser competentes, pero no siempre son así, como González (2020) manifestó que durante la pandemia los alumnos no recibían la motivación requerida de su entorno, tal es así que se estresaban en sus clases y que esto mejoraría según Choi y McClenen (2020) si por un lado se empleaban programas en la enseñanza que mejoren el aprendizaje y los alumnos se sientan motivados.

Elizondo y Fonseca (2018) manifestaron que en el proceso de aprendizaje es necesario que el alumno esté concentrado y motivado y que según Alghamdi y Deraney (2018) los docentes tienen que integrarse en la formación de sus alumnos, y esto, según Adachi et al. (2018) contribuye a que el alumno cuando es evaluado tenga mayores oportunidades de rendir y aprender.

Según Martín (2015) después de los años 60 se mencionaron diferentes teorías como la teoría de expectativa-valor de Atkinson (1964) basada en elementos cognitivos como el interés de alcanzar metas, y McClelland (1965) la teoría de Metas de Dweck (1986) la teoría de Autoeficacia Percibida de Bandura (1977) la teoría de Autovalía de Covington (1984) y la teoría Atribucional de Weiner (1985). Dentro de las teorías de la motivación de logro destacó Ruble (1984) donde mencionó que el valor del incentivo o de refuerzo de un resultado debe contribuir a generar afectos positivos donde se valore el cumplimiento de una meta, y que además los cambios evolutivos de algunos significados como la habilidad, éxito o desafío afectan a la motivación de logro. Según Chóliz (2003) todas las teorías de la motivación enfocan 3 variables dentro del proceso motivacional siendo estas enérgicas (impulso o activación), direccionales (expectativas o valores) y vectoriales (necesidad o refuerzo) siendo este resultado de la clasificación de dos dimensiones como la dirección (acercarse a una meta) y la intensidad relacionada con la magnitud de la conducta de acercarse o evitarla. Naranjo (2009) sostuvo que las teorías de la motivación cognitiva permitieron que la educación mejore el entendimiento de la conducta y el rendimiento escolar que forman la base para reforzar la motivación del estudiantado.

Por otro lado, Chávez (2013) hizo mención a la Teoría Alderfer que planteó solo tres dimensiones basadas en la existencia, relación y el crecimiento basado en la Teoría de Maslow, asimismo destacó la Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg que destacó que los impulsos internos y externos son los que generan la satisfacción. En cuanto a la variable trabajo en equipo, para Egg y Aguilar (2001) el trabajo en equipo es la agrupación de personas que tienen un objetivo en común al trabajar hacia objetivos bien definidos. El trabajo en equipo implica trabajar con objetivos, saber coordinar, entablar comunicación efectiva, realizar supervisión y retroalimentación de las tareas, tener la capacidad para resolver problemas, tener empatía, así como asumir responsabilidades. Por otro lado para Torrelles et al. (2011) el trabajo en equipo es un sistema que está integrado por personas que trabajan coordinadamente, quienes para obtener resultados verdaderamente productivos deben planificar primero qué hacer, cómo lo van a hacer, establecer los objetivos, Allen et al. (2011) estudiaron que el aprendizaje basado en problemas en estudiantes que trabajan en grupos tiene resultados positivos que les permiten

resolver problemas, asimismo para Barbosa (2013) el trabajo en equipo es la integración de personas que trabajan hacia objetivos comunes bien planteados, destacó la importancia que tiene el liderazgo dentro del equipo debido a que orienta las actividades a realizar, asimismo destacó la importancia que tiene la comunicación verbal y escrita dentro del trabajo. Del mismo modo para Olaz (2016) trabajar en equipo está asociado a articular varios elementos como la comunicación, la planificación, liderazgos considerados relevantes. Según Alvarado (2016) los resultados del equipo de trabajo mejoran con el aporte de conocimientos de cada integrante enfocadas en la realización de las tareas. Para Reiban et al. (2017) un alumno motivado en clase tiene la competencia de investigar y resolver problemas de su entorno académico. En ese sentido Polega et al. (2019) manifestó que un equipo bien organizado reduce los errores en el lugar de trabajo dando satisfacción al personal.

En cuanto a las dimensiones del trabajo en equipo según Egg y Aguilar (2001) tenemos: a) planificación, donde destacó que es la fase donde se establecen los planes, objetivos, la misión del equipo, b) coordinación, pieza fundamental que permite la integración de cada elemento del equipo, pensando en lo que se debe conseguir, c) comunicación, debiendo ser ésta fluida y transparente para un buen funcionamiento, d) supervisión, pieza fundamental que permite evidenciar los avances que se vayan realizando mediante retroalimentaciones orientados a corregir los errores, e) superar conflictos, donde los integrantes mediante el trabajo conjunto dan soluciones a los problemas y f) liderazgo, definida como la acción que tiene el líder para integrar al equipo.

Dentro de los enfoques de la variable trabajo en equipo se tiene el enfoque humanista que según Hernández (2014) destaca la participación humana en todas las interacciones, el enfoque de la participación y cuidado, que, según Calabuig (2017) sirvió de base en la definición de otros enfoques tales como el pedagógico y en el proceso de enseñanza aprendizaje. Asimismo, Sucari y Quispe (2019) aseveró que los equipos de trabajo deben manifestar en sus trabajos técnicas que les permitan desarrollar habilidades y destrezas afín de alcanzar las metas de la institución, donde todos los miembros del equipo participan.

Según Dubrin (2008) las dimensiones del trabajo en equipo son: a) habilidades, entendida como las habilidades que deben tener los integrantes de un equipo tales como el liderazgo, comunicación, participación. b) propósito común, enfocada en que todo equipo para lograr metas debe partir por cada elemento que la integre, c) normas internas, basada en el cumplimiento de normas y tareas a realizar sin perjuicio de los demás. Para Hellriegel y Slocum (2009) las metas representan el factor que motiva a los integrantes de una organización, que todo equipo debe tomar las metas como guía para trabajar mancomunadamente y que esta influye en cada elemento del equipo. Asimismo, enfatizan que las metas direccionan la conducta y que las metas claras repercuten en un mejor desempeño. Dentro de las dimensiones del trabajo en equipo según Robbins y Judge (2009) destacaron a los objetivos definidos como el propósito para alcanzar los resultados donde la confianza es el pilar básico para que las personas se desempeñen correctamente. Eggen y Kauchak (2015) enfatizaron el desarrollo de habilidades que los docentes y alumnos deben desarrollar para que la interacción de las clases sea beneficiosa. A su vez García (2018) destaca la importancia que el alumno debe desarrollar habilidades comunicativas que le permitan desarrollar su aprendizaje y rendimiento en clases.

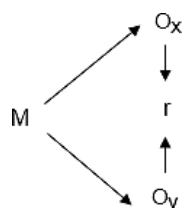
La dimensión liderazgo según Amanchukwu et al. (2015) es la responsabilidad del líder de garantizar la cohesión del equipo, en ese mismo sentido para Abu et al. (2018) el liderazgo empodera al personal a conseguir las metas, del mismo modo Miranda (2016) asumía que el liderazgo es uno de los aspectos que toda administración necesita. Según Jaramillo (2014) la comunicación juega un papel muy importante de los equipos de trabajo. Para Solís (2014) el supervisor es el responsable de la dirección de las tareas, de organizar los equipos de trabajo y de velar por su cumplimiento con la ayuda de sus subordinados. Según Hellriegel y Slocum (2009) se puede encontrar 6 tipos de trabajo comunes desde a) equipo funcional donde los trabajadores hacen actividades semejantes, coordinan metas comunes, b) equipos destinados a resolver problemas que cumplen objetivos de dar solución a los problemas, c) equipos interfuncionales donde prima la multifuncionalidad del individuo, d) equipos autodirigidos donde los integrantes están facultados a tomar decisiones. e) equipos virtuales donde prima donde el uso de medios tecnológicos facilita las actividades

que se realizan, f) equipos globales, donde prima las nacionalidades de los equipos que trabajan para la solución de problemas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es básica, según Hernández et al. (2014) esto se refiere que a partir de la teoría existente se pueden formular nuevos conocimientos o que de la teoría existente se modifiquen los principios teóricos que ya existen con el fin de incrementar los saberes científicos. El enfoque fue cuantitativo porque el proceso integra varias fases desde que se realiza la recolección de datos para luego analizarlos, los cuales permiten dar respuesta a las hipótesis planteadas. Diseño no experimental debido a que no se usa experimentos tal como lo afirma Vara (2012) en la que enfatiza que el diseño no experimental se diferencia del experimental en que en la segunda existe manipulación de alguna o todas las variables. El esquema es correlacional tal como lo describieron Hernández et al. (2014) en que este esquema relaciona la correlación de 2 o más variables tal como se muestra:



Dónde:

M = 94 discentes de una universidad de Lima

O_x = Motivación académica.

O_y = Trabajo en equipo

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

En este estudio se tuvieron 2 variables.

Variable 1: Motivación académica

Definición conceptual: Según Gallardo y Camacho (2008) la motivación es el impulso que mueve al individuo a través de motivos. Mencionó tres tipos de motivaciones: la cognitiva, la intrínseca y la extrínseca. La motivación cognitiva enfocada en el aprendizaje del alumno en el cumplimiento de las tareas e interés por las expectativas del éxito o fracaso, la motivación intrínseca está asociada a factores internos afectivos-emocionales de tipo personal mientras que la motivación extrínseca es motivada por motivos externos tales como las recompensas, los premios que mueven al individuo para realizar las tareas.

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual: El trabajo en equipo es la agrupación de personas que tienen un objetivo en común al trabajar en equipo. El trabajo en equipo implica trabajar con objetivos, saber coordinar, entablar comunicación efectiva, realizar supervisión y retroalimentación de las tareas, tener la capacidad de resolver problemas, tener empatía, así como asumir responsabilidades, Egg y Aguilar (2001).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Córdova (2019) la población es la unidad base cuando se realizan estudios de investigación, formada por elementos homogéneos que comparten características específicas, tal es así que para el estudio se tomó una población de 125 estudiantes de una universidad de Lima. La población seleccionada debió cumplir ciertas condiciones para ser tomada en cuenta, tales como: ser alumnos de la universidad seleccionada que estuvieron estudiando al levantar la información y que dieron su consentimiento.

Criterios de exclusión: Por otra parte, la exclusión de los discentes se hizo a aquellos que no se llegaron a matricular en el periodo, no estuvieron de acuerdo con el consentimiento y que pasaron el porcentaje de faltas estipulado por la universidad.

Criterios de inclusión: El estudio estuvo constituida por 94 discentes de una universidad de Lima, matriculados y que asistían a clases. Según Bernal (2010) la muestra representa a un subconjunto o parte de la población de estudio, formada por elementos que tengan las mismas características. El estudio estuvo

conformado por 94 discentes de una universidad de Lima, cuyo valor fue calculado por una fórmula (Ver anexo 6).

Según Ñaupas et al. (2018) el muestreo es una técnica usada para recopilar los datos de la muestra, que puede ser de tipo probabilístico y no probabilístico, en donde en la primera los elementos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados mientras que en la segunda no se usan las técnicas probabilísticas. Para la investigación se aplicó el muestreo probabilístico, donde cada integrante tuvo la misma oportunidad de participar, donde se asumió un error y un nivel de confianza determinado.

La unidad de análisis según Ñaupas et al. (2018) son individuos con características similares que pertenecen a un campo determinado, a quienes se aplican los instrumentos para medir las variables, en ese sentido la unidad de análisis fueron los estudiantes de una universidad de Lima.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó para medir las dos variables fue la encuesta, que según Arias (2016) involucra procedimientos que favorecen al investigador a recoger información a través de un conjunto de preguntas que permiten medir la variable y sus dimensiones. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios. En relación con lo anterior, se construyeron dos cuestionarios, la primera con 3 dimensiones y la segunda con 7 dimensiones. Según Hernández et al. (2014) estos son considerados como instrumentos la que para ser usados antes tienen que tener validez y confiabilidad. Cohen et al. (2000) expresa que la validez de un instrumento es el nivel de medición que tiene para ser aplicado. Según Hernández et al. (2014) mencionaron que la validez determina el grado que el instrumento pretende medir y pueda ser luego aplicado a una muestra que el investigador haya seleccionado para su estudio. Para validar el instrumento se realizó la elaboración de los ítems correspondientes a cada indicador de la dimensión de la variable, luego del cual, se les envió a tres jueces para que lo validaran, quienes luego de hacer las correcciones pertinentes a los ítems elaborados, procedieron a dar su venia para que se aplique en la muestra piloto (Ver anexo 3).

Hernández et al. (2014) menciona que la fiabilidad es un indicador que mide la consistencia que tiene un instrumento, el cual está representado por rangos de aceptabilidad, siendo el más recomendado el que se acerca a uno. Para medir la confiabilidad, el instrumento se sometió a una muestra piloto a fin de calcular luego por expresiones matemáticas el Alfa de Cronbach. Para la variable motivación académica el Alfa de Cronbach calculado fue de 0.918 (Ver anexo 5), mientras que para la variable trabajo en equipo fue de 0.971 (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

El estudio se llevó a cabo en varias etapas i) se estableció la problemática a investigar, se establecieron los problemas, objetivos e hipótesis, ii) con la colaboración del asesor se depuró información no coherente, iii) se elaboraron la matriz de consistencia y la matriz de operacionalización de las variables, iv) se elaboró los instrumentos para cada variable de estudio, los cuales se validaron mediante tres jueces con grados de Magister que dieron su consentimiento para aplicarlo, v) se coordinó con un docente de la universidad para poder aplicar los instrumentos, vi) se aplicaron los instrumentos primero a una muestra piloto de 20 discentes para determinar la confiabilidad del instrumento, vii) se informó a los encuestados sobre su disposición libre de participar en la encuesta previo consentimiento, viii) se aplicó la encuesta vía online utilizando un formulario de Google Forms, ix) se organizó la información recolectada empleando las dimensiones de cada variable, x) la información paso luego a ser procesada en el SPSS 25, donde se determinó los coeficientes de correlación para contrastar cada hipótesis planteada.

3.6. Método de análisis de datos

Los métodos que se aplicaron para analizar los datos recolectados requirieron hacer uso de la estadística, en sus dos ramas, primero la estadística descriptiva (recolección de datos, organización, procesamiento) y luego la inferencial (a través del proceso de la hipótesis, discusión y la toma de decisiones) por medio del SPSS. Según Mendenhall et al. (2010) la estadística descriptiva es una rama de la estadística que se enfoca a la recolección de información y su correspondiente organización en tablas y cuadros mediante el uso de un programa

como el Excel, para una mejor descripción de los datos. Se elaboró cuadros y tablas para el cálculo de algunos indicadores necesarios para su posterior uso. Por otro lado, también se usó la estadística inferencial como segunda etapa de todo el proceso estadístico, que según Rivera (2017) sirve en el proceso de investigación para hacer inferencias y responder las hipótesis planteadas a través de correlaciones presentadas en tablas producto del análisis en programas estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

Según Behar (2008) los principios éticos sustentan la investigación académica, entre ellos vemos a) respeto al derecho de autor, basado en la autoría que tiene el autor de sus investigaciones, b) confidencialidad de información, basada en el respeto a la información transmitida, c) veracidad de resultados, enfocada en respetar las opiniones que se realizaron, d) objetividad en garantizar la fehaciencia de los datos recopilados, e) beneficencia, relacionada en el principio del bien común puesto que durante la investigación se actuó sin malicia, f) no maleficencia, enfocada en que los participantes del estudio no sufran daños, es decir, no se acarreó en ningún perjuicio a los demás, g) autonomía, enfocada en la libertad que tenían los informantes de participar, es decir, se enfatiza la libre voluntad de participación, h) justicia, basada en respetar los resultados hechos por otros como en la asignación equilibrada de los recursos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de la variable Motivación académica y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles	Conteo	%
Motivación académica	Deficiente	2	2,10
	Regular	74	78,70
	Eficiente	18	19,10
	Total	94	100,00
Cognitiva-social- rendimiento	Deficiente	2	2,10
	Regular	35	37,20
	Eficiente	57	60,60
	Total	94	100,00
Intrínseca	Deficiente	3	3,20
	Regular	30	31,90
	Eficiente	61	64,90
	Total	94	100,00
Extrínseca	Deficiente	5	5,30
	Regular	64	68,10
	Eficiente	25	26,60
	Total	94	100,00

De la tabla 1, se observó que, del total de encuestados, el 78.7% (74) alcanzó el nivel regular respecto a la variable motivación académica, del mismo modo el 19.1% (18) alcanzó el nivel eficiente y un 2.10% (2) alcanzó el nivel deficiente, de la misma forma se evidenció que en la dimensión cognitiva de la variable motivación académica se obtuvo 60.60% (57) encuestados en el nivel eficiente, 37.2% (35) de los encuestados alcanzó el nivel regular y un 2.10% (2) alcanzó el nivel deficiente. Del mismo modo en la dimensión motivación intrínseca se obtuvo 64,90% (61) en el nivel eficiente, 31.90% (30) alcanzó el nivel regular y 3.20% (6) obtuvo el nivel deficiente. Por último, en la dimensión de la motivación extrínseca se alcanzó 68.10% (64) en el nivel regular, 26.60% (25) obtuvo el nivel eficiente y 5.30% (5) el nivel deficiente.

Como se observó en esta primera parte lo normal fue que haya mayor porcentaje en el nivel eficiente, lo cual no sucede en la motivación extrínseca donde el mayor porcentaje obtenido fue en el nivel regular.

Tabla 2*Distribución de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Niveles	Conteo	%
Trabajo en equipo	Malo	2	2,10
	Regular	36	38,30
	Bueno	56	59,6
	Total	94	100
Planificación	Malo	2	2,10
	Regular	39	41,50
	Bueno	53	56,40
	Total	94	100
Coordinación	Malo	2	2,10
	Regular	37	39,40
	Bueno	55	58,50
	Total	94	100
Comunicación	Malo	2	2,10
	Regular	30	31,90
	Bueno	62	66,00
	Total	94	100
Supervisión	Malo	5	5,30
	Regular	31	33,00
	Bueno	58	61,70
	Total	94	100
Superar conflictos	Malo	2	2,10
	Regular	36	38,30
	Bueno	56	59,50
	Total	94	100
Resolver problemas	Malo	2	2,10
	Regular	28	29,80
	Bueno	64	68,10
	Total	94	100
Liderazgo	Malo	1	1,10
	Regular	25	26,60
	Bueno	68	72,30
	Total	94	100

De la tabla 2 se observó que del total de encuestados el 59.60% (56) alcanzó el nivel bueno (B) respecto a la variable trabajo en equipo, del mismo modo el 38.30% (36) alcanzó el nivel regular (R) y 2.10% (2) el nivel malo (M), con respecto a la dimensión planificación se obtuvo 56.40% (53) en el nivel B, 41.50% (39) en el nivel R y 2.10% (2) en el nivel M, del mismo modo en la dimensión coordinación se obtuvo 58.50% (55) en el nivel B, 39.40% (37) en el nivel R y 2.10 % (2) en el nivel M. Continuando con los resultados en la dimensión comunicación se obtuvo 66.00% (62) en el nivel B, 31.90% (30) en el nivel R y 2.10% (2) en el nivel M, de la misma

manera en la dimensión supervisión se obtuvo 61.70% (58) en el nivel B, 33.00% (31) en el nivel R y 5.30% (5) en el nivel M, asimismo en la dimensión superar conflictos se obtuvo 59.50% (56) en el nivel B, 38.30% (36) en el nivel R y 2.10% (2) en el nivel M, de la misma manera en la dimensión resolver problemas se halló 68.10% (64) en el nivel B, 29.80% (28) en el nivel R y 2.10% (2) en el nivel M y por último en la dimensión liderazgo se obtuvo 72.30% (68) en el nivel B, 26.60% (25) en el nivel R y 1.10% (1) en el nivel M.

Tabla 3

Tabla cruzada entre la motivación académica y el trabajo en equipo

			Trabajo en equipo			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Motivación Académica	Deficiente	Conteo	1	1	0	2
		%	1,1%	1,1%	0,0%	2,10%
	Regular	Conteo	1	34	39	74
		%	1,1%	36,2%	41,5%	78,7%
	Eficiente	Conteo	0	1	17	18
		%	0,0%	1,1%	18,1%	19,10%
Total	Conteo	2	36	56	94	
	%	2,10%	38,30%	59,6%	100%	

De la tabla 3 se observó que de los 94 discentes que corresponden al 100%, 74 de ellos representan el 78,70% piensan que la motivación académica es regular (R), para 18 alumnos que representan el 19,10% la motivación académica es eficiente (E) y 2 de ellos que son el 2,10% piensan que es deficiente (D). En cuanto al trabajo en equipo 56 discentes que representan el 59,6% del total, dijeron que el trabajo en equipo alcanza un nivel de bueno, de la misma forma el 38,30%, es decir, 36 estudiantes del total alcanzaron un nivel de trabajo en equipo regular, mientras que solo 2 discentes que representan el 2,10% manifestaron un nivel malo de trabajo en equipo. Por otro lado, el 41,50% (39) de los estudiantes manifestó que cuando la motivación académica es regular el trabajo en equipo alcanza un nivel de bueno, asimismo el 36,20% (34) del total indicaron que cuando la motivación académica es regular el trabajo en equipo también es regular, por último, para 17 estudiantes, es decir el 18,1% consideró que al evidenciarse una motivación académica eficiente el nivel de trabajo en equipo era bueno.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación académica	,462	94	,000
Trabajo en equipo	,381	94	,000

H₀= los datos si provienen de una distribución normal

H₁= Los datos no provienen de una distribución normal

$\alpha=0,05$

Del análisis al realizar la prueba de normalidad mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov con los 94 estudiantes se obtuvo en la tabla 4 una significancia de 0,000 para las dos variables que se trataron, el cual al compararlo con el 5% de nuestro estudio resultó menor, lo que evidenció que los datos no cumplen la distribución normal por lo que el método que se aplicó es el no paramétrico usándose el estadístico de rho de Spearman, el cual es un indicador para medir el nivel de relación que existe en las variables del estudio es ambas variables.

Prueba de Hipótesis general

H₀: No existe correlación entre la motivación académica y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022

H₁: Existe correlación entre la motivación académica y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022

Regla de decisión:

Si sig. \leq 0.05 se rechaza H₀

Si sig. $>$ 0.05 no se rechaza H₀

Tabla 5*Coeficiente de correlación entre la motivación académica y el trabajo en equipo*

Coeficiente	Variables	Prueba estadística	Motivación académica	Trabajo en equipo
Spearman	Motivación académica	R	1,000	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Trabajo en equipo	R	,389**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

De la tabla 5 el nivel de significancia que se obtuvo como resultado es 0,00 que es menor al 5% ($0,00 < 0,05$) razón por la cual la H_0 planteada es rechazada y se acepta la H_1 , determinándose de esta manera que existe correlación entre las variables motivación académica y trabajo en equipo. Por otro lado, el coeficiente de correlación resultó 0,389 lo que evidenció que entre las dos variables existe una correlación positiva baja.

Hipótesis Específica 1

H_0 : No existe correlación entre la motivación cognitivo-social-rendimiento y el trabajo en equipo.

H_1 : Existe correlación entre la motivación cognitivo-social-rendimiento y el trabajo en equipo.

Tabla 6

Coeficiente de correlación de la dimensión motivación cognitivo-social- rendimiento y el trabajo en equipo

Coeficiente	Variables	Prueba estadística	Motivación cognitivo-social- rendimiento	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación cognitivo-social- rendimiento	R	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Trabajo en equipo	R	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

En la tabla 6, el valor de la significancia resultó $0,00 < 0,05$ por esta razón la H_0 se rechaza y se acepta la H_1 , determinando de esta manera que existe correlación entre la dimensión motivación cognitivo-social-rendimiento y el trabajo en equipo. Del mismo modo se evidenció que el R resultó 0,679 demostrándose una correlación positiva moderada

Tabla 7

Coeficiente de correlación de la dimensión motivación intrínseca y el trabajo en equipo

Coeficiente	Variables	Prueba estadística	Motivación intrínseca	Trabajo en equipo
Spearman	Motivación intrínseca	R	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Trabajo en equipo	R	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

De los resultados de la tabla 7, el valor de la significancia resultó $0,00 < 0,05$ por esta razón la H_0 es rechazada y es aceptada la H_1 , determinando de esta manera que existe correlación entre la dimensión motivación intrínseca y el trabajo

en equipo. Asimismo, se obtuvo que el R resultó 0,727 demostrándose una correlación positiva alta.

Tabla 8

Coefficiente de correlación de la dimensión motivación extrínseca y el trabajo en equipo

Coeficiente	Variables	Prueba estadística	Motivación extrínseca	Trabajo en equipo
Spearman	Motivación extrínseca	R	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Trabajo en equipo	R	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

De los resultados de la tabla 8, el valor de la significancia resultó de $0,00 < 0,05$, por lo que la H_0 es rechazada y es aceptada la H_1 , determinándose de esta manera que existe correlación entre la dimensión motivación extrínseca y el trabajo en equipo. Asimismo, el 0,426 obtenido como indicador de Spearman reveló una correlación directa y moderada.

V. DISCUSIÓN

La motivación es un elemento fundamental que permite al individuo superarse y conseguir lo que se propone y más aún si hablamos de la motivación académica porque este es el pilar que deben tener los alumnos de todos los niveles educativos sean adolescentes o profesionales que en etapa adulta sigan estudiando por tener una vida más placentera y aportar con sus conocimientos al desarrollo de su país.

En esta primera parte de la investigación donde se tomó en cuenta a la motivación académica y al trabajo en equipo se decidió comprobar la hipótesis general de demostrar que la motivación académica se correlaciona con el trabajo en equipo, los resultados obtenidos arrojaron un sig. (bilateral de 0,000 inferior a 0.05), lo que permitió rechazar la hipótesis nula que estableció que no existe correlación entre ellas. Se aceptó la hipótesis alterna que estableció que si existe correlación entre ellas y se evidenció un $R= 0.389$, implica que el 38.9% de los encuestados consideró que la motivación en mención se asocia de manera positiva baja, positiva quiere decir que en la medida que el alumno se sienta más motivado el trabajo en equipo donde está involucrado sería más bueno pero en menor magnitud, dichos resultados fueron similares a los encontrados por Graciano (2022) en su investigación de trabajo en equipo, donde obtuvo un $R=0.342$ concluyéndose una correlación baja directa entre el trabajo en equipo y las competencias generales y por Alcántara (2021) en su investigación de motivación académica donde obtuvo una correlación muy baja de Spearman de 0.285. En lo referente a las bases conceptuales de la motivación se fundamentan en la definición de Gallardo y Camacho (2008) al considerarlo como la pieza fundamental que mueve al individuo a conseguir los objetivos y metas trazadas.

De los resultados de las dimensiones del trabajo en equipo el 59,6 % de los encuestados o sea 56 alumnos consideró que el nivel es bueno, mientras un 38,30% (36) consideró que el nivel es regular mientras que solo 2 alumnos consideraron que trabajar en equipo es malo. Así mismo de los resultados obtenidos al establecer los rangos de la motivación académica se obtuvo que el mayor porcentaje (78,7%) de los encuestados o sea 18 alumnos contestó el nivel regular mientras que un porcentaje de 19,1% alcanzó el nivel eficiente, asimismo el

41,5% de los encuestados o sea 39 alumnos consideran que a una motivación académica regular le corresponde que el trabajo en equipo sea bueno.

Al demostrar la hipótesis de la primera dimensión con el trabajo en equipo se obtuvo un p valor $=0,00 < 0,05$ y $R= 0,679$, mediante el sigma obtenido rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis del investigador que planteó que existe correlación entre la motivación cognitiva y el trabajo en equipo, mediante el R obtenido de 0.679 se concluyó que existía una correlación positiva moderada, dichos resultados son similares a los encontrados por Criado (2021) en el que obtuvo un $R=0.774$ demostrando que existía correlación entre la motivación académica y la actitud hacia el aprendizaje concluyendo que si se favorece la motivación académica se favorece también la actitud hacia el aprendizaje, asimismo con lo encontrado por Barra et al. (2021) donde obtuvo un p valor $< 0,05$ y $R= 0,633$ concluyendo que existe una correlación moderada entre la motivación y desempeño laboral. De los resultados de la dimensión cognitiva de la motivación en el nivel eficiente se obtuvo el mayor porcentaje (60,6 %) es decir 57 alumnos de los 94 encuestados asevero que tal dimensión es más eficiente, lo que se puede corroborar con las actividades reales donde el individuo tiene metas y día a día aspira a esforzarse más y más. Entre las definiciones conceptuales que definen a la motivación extrínseca resalta Usán y Salavera (2018) que lo define como aquella que está orientada al conocimiento, al aprender, al poder.

Al demostrar la hipótesis de la segunda dimensión planteada se obtuvo un p valor < 0.05 y un coeficiente de Spearman de 0,727, mediante la primera se rechaza la hipótesis nula en la que planteamos que no existía correlación entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo, aceptando la hipótesis del investigador de averiguar si existía la correlación respectiva, lo cual se demostró que existe, concluyéndose que existe una correlación directa alta. Estos resultados son similares a los encontrados por Bustamante (2022) donde encontró una correlación positiva alta de $R=0,824$ entre la motivación y el trabajo en equipo, aún más en la investigación realizada por Huamaní y Gallegos (2021) donde encontraron una alta correlación directa entre el trabajo en equipo y la formación continua mediante un $R=0.906$. Entre las definiciones que avalan la motivación intrínseca se destacó Carrillo et al. (2009) que lo consideraron como el motor de la conducta y la definición

de Usán y Salavera que mencionó que hay 3 tipos de motivación intrínseca ligadas a la estimulación, al conocimiento y en cómo lograrlo. De los resultados obtenidos de la tabla 2 observamos que para un trabajo en equipo sea lo ideal, se debe cumplir ciertas dimensiones tales como el planificar, todos los equipos antes de iniciar sus actividades previamente en conjunto deben dedicarle un tiempo a la planificación de todas las actividades a realizar, lo otro es la coordinación, elemento fundamental puesto que una buena comunicación fidedigna, certera y oportuna fortalecerá el trabajo de todos, a su vez, las redes de comunicación, los lazos, las alianzas con los stakeholders son necesarios hoy en día, a su vez todo lo mencionado anteriormente se tiene que monitorear vale decir hacer seguimientos, a medida que se avance para verificar que se está cumpliendo con los objetivos, y por último todos los integrantes del equipo deben ser capaces de resolver los obstáculos u problemas que se presentan.

Al demostrar la hipótesis relacionada de la motivación extrínseca y el trabajo en equipo se encontró según la tabla 8 un p valor $=0,00 < 0.05$ y un $R= 0.426$, mediante la primera se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula planteada en la que se afirmó que no existía correlación entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo, aceptándose la hipótesis del investigador de que existe correlación directa moderada entre la dimensión extrínseca y el trabajo en equipo. Directa porque si se favorece la motivación extrínseca esto también favorece al trabajo en equipo, pero en un grado moderado. Dichos resultados son diferentes a lo obtenido por Wasityastuti et al. (2018) donde obtuvo un coeficiente de Spearman bien cercano de 0.257 para la motivación extrínseca, concluyéndose que existe correlación baja entre la motivación interna y externa y lo de Reyes (2020) donde el R obtenido $=0.676$ demostró que existe una relación moderada entre gestión directiva y trabajo en equipo. Hay que destacar los resultados obtenidos en la tabla 1 donde 64 de los 94 encuestados o sea 68,10% pertenece al nivel regular mientras que un 26,60% pertenece al nivel eficiente.

La motivación extrínseca es muy importante al igual que las demás, puesto que es la que está relacionado con el estímulo externo como las recompensas o lo premios que con mencionarlo incita o mueve a la persona a realizar actividades que no estaban dentro de su radio de acción. Aunque es bueno no debe ser permanente

subestimar de esta, tal es el caso de los adolescentes que están estudiando, que, si un padre lo educa siempre con darle propinas cada vez que obtiene buenas notas, esto generaría en el niño solo en actuar o estudiar bajo impulsos externos lo cual no es beneficioso puesto que debe de haber un equilibrio entre las diferentes dimensiones de la motivación que actúan en conjunto en el individuo.

Es importante mencionar que según Gallardo y Camacho (2008) la motivación beneficia al individuo cuando este actúa por iniciativa propia, tal como la ayuda mutua, la reciprocidad, el ser solidarios, la honestidad, son valores que toda persona debe llevar consigo sea el lugar y puesto en que se encuentre.

Así mismo las metas juegan un papel importante no solo en las personas jóvenes, adultas, sino también en las organizaciones, vale decir que queremos conseguir a un año, dos, tres o más, uno tiene que planificarse y tener la voluntad y el valor de levantarse y empujar hacia adelante a pesar de todos los tropiezos que se puedan presentar en su cumplimiento. Un adolescente desmotivado tiene en su cabeza qué será de mí, mejor me retiro del colegio y me pongo a trabajar, es así como la mayoría de alumnos en edad escolar próximos a terminar piensan y al no tener un tutor o consejero que los guíe a enderezarse se pierden en las drogas, vale decir perdió toda la motivación y el sentido de vivir, por eso es importante que aprendamos y reforcemos nuestra actitud de hacer las cosas con un propósito, de estudiar para cuando termine ser un profesional, o termino la escuela y trabajo y a la vez ayudo a mi familia, son muchos los pensamientos de cada ser. Hay que mencionar además que la elaboración de una tesis involucra que el alumno integre cada uno de los conceptos teóricos mediante su avance diario, donde se verá realmente lo aprendido en la teoría, a su vez durante la contrastación de cada una de las hipótesis se pudo observar que el p valor juega un papel importante dentro de la estadística puesto que no solamente puede tomar 0.05 como referencia, sino que dependiendo del área de investigación puede variar a 0.10 o 0.01, siendo esta última aceptable para contrastar hipótesis relacionados al área de salud.

Dentro de las fortalezas encontradas al aplicar la metodología se mencionan las siguientes: primero, permitió cumplir todos los objetivos planteados, dado que se realizó toda la actividad de la encuesta de forma virtual mediante formularios Google Forms, desde saber utilizar el método probabilístico para enfocar la

encuesta a los alumnos, así como calcular el tamaño de la muestra para dirigirnos en la recogida de información. Segundo, el uso del SPSS como herramienta para procesar la información de las encuestas agilizó tener los resultados en pocos minutos, situación que se desconocía hasta que se hizo personalmente y fue realmente sencillo, no solo el saber usar el programa sino también el relacionar los conceptos teóricos de la estadística con los resultados arrojados por el SPSS. Entre los inconvenientes encontrados fueron la falta de tiempo para adaptarse al rápido avance de las clases puesto que era difícil encontrar antecedentes que hagan mención a las variables del estudio, así como a lo difícil que era el parafrasear textos largos, otro de los inconvenientes encontrados fue lo difícil de usar las Normas APA al inicio, pues según las investigaciones realizadas, aparte de esta hay otras normas para otras disciplinas, a su vez, el estar comunicándose con los jueces validadores fue un itinerario muy difícil para conseguir los instrumentos validados.

Otro de los inconvenientes suscitados dentro del avance de la tesis fue organizar cada capítulo y tratar de mejorar mis aptitudes computacionales en Word, puesto que, al ser una herramienta fundamental en todos los trabajos de oficina, algunos no estamos acostumbrados a su uso cotidiano. Como se puede observar en la vida real, todas las actividades que requieran de un trabajo en equipo se verán fortalecidas porque los resultados son más ventajosos, pero hay muchos que no lo ven de esa manera, para algunos puede ser ventajoso trabajar en equipo para conseguir grandes beneficios, como es en el caso de los trabajos que requieran mucho esfuerzo ya sea físico o mental.

En el caso de los alumnos, los docentes realizan trabajos en equipo para complementar los conocimientos de unos que son más avanzados con otros que de repente son nuevos en la materia, ahí se ve la ayuda mutua, el cooperativismo, tengan capacidad de resolver problemas. Por ejemplo en los cursos de matemáticas o en las exposiciones cuando la cantidad de alumnos es demasiada y no se puede evaluar a cada alumno por separado, debido al reducido tiempo en horas que tiene la asignatura, los docentes recurren a diversas estrategias como es el trabajo en equipo y para evaluarlos hacen uso de matrices que puntúen el aporte de cada integrante, ya que en muchos casos se observa que hay unos que

trabajan más que otros y más que parecer que es un trabajo en equipo, se observa que algunos sacan beneficio de esta actividad al no aportar su voluntad y participación por igual. Es por eso que es importante que todo trabajo sea monitoreado para verificar que se está cumpliendo con los objetivos trazados.

Cabe destacar que el trabajo en equipo juega un papel importante en todas las organizaciones y quienes les sacan mayor provecho son aquellos que conocen las ventajas que proporciona, y más aún en las aulas que es el centro de formación de alumnos quienes diariamente a través de la conducción del docente trabajan haciendo grupos y equipos que les permitan complementar todas sus habilidades y aprender los uno de los otros, siendo importante que durante todo el proceso los alumnos sepan organizarse, sepan distribuir y asignar roles de trabajo, puedan coordinar, comunicar sus opiniones buenas o malas a través de una lluvia de ideas, que fortalezca sus actividades y todos se compenetren con los objetivos a conseguir y cumplir, y para esto, cada miembro o integrante del equipo debe tener el compromiso de aportar conocimiento a aquello que durante su formación ha desarrollado en mayor proporción y que con su aporte beneficie a todo el equipo. Los resultados conseguidos por el equipo sean alcanzables o no, al final deben de ser un modo de como se aprende independientemente de los desaciertos y errores que se comete en el proceso.

Por último, mencionar que todas las peripecias suscitadas durante la elaboración de todo proyecto siempre son buenas cuando el investigador decida completar todo su trabajo hasta la sustentación, dado que la elaboración y la sustentación van de la mano, de manera que el investigador debe saber darse su tiempo, es decir, planificar durante el día en qué momentos hacer los avances para que no quede rezagado de los demás. Toda dedicación y esfuerzo tiene sus frutos a largo plazo, para lo cual se debe de investigar a profundidad para mejorar nuestras habilidades investigativas y ser buenos investigadores en nuestras universidades cuando enseñen a los demás, por lo que para conseguir tales frutos, el investigador, docente, alumno debe mirar hacia adelante, estar motivado y trabajar en equipo y, más aún, desarrollar habilidades que les permitan a todos estar vigentes y ser empleables en esta era digital.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Sobre el objetivo general de determinar la relación entre la motivación académica y el trabajo en equipo, se concluyó que, si existe relación entre las dos variables, debido a que los resultados numéricos mostraron que $p=0.00 < 0.05$ lo que implicó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, y además el R de Spearman de 0.389 indicó que existía correlación positiva baja entre ellas.
- Segunda: Sobre el primer objetivo específico de determinar la relación entre la motivación cognitiva-social-rendimiento y el trabajo en equipo, se concluyó que, si existe relación entre las dos, debido a que los resultados numéricos mostraron que $p=0.00 < 0.05$ lo que implicó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, y además el R de Spearman de 0.679 indicó que existía correlación positiva moderada entre ellas.
- Tercera: Sobre el segundo objetivo específico de determinar la relación entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo, se concluyó que, si existe relación entre las dos, debido a que los resultados numéricos mostraron que $p=0.00 < 0.05$ lo que implicó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, y además el R de Spearman obtenido de 0.727 indicó que existía correlación positiva alta entre ellas.
- Cuarta: Sobre el tercer objetivo específico de determinar la relación entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo, se concluyó que, si existe relación entre las dos, debido a que los resultados numéricos mostraron que $p=0.00 < 0.05$ lo que implicó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, y además el R de Spearman de 0.426 indicó que existía correlación positiva moderada entre ellas.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda al Decano o Director de cada Escuela Profesional, como autoridad superior, realice seguimientos al menos semanales sobre el desempeño de sus alumnos por medio de los docentes puesto que hay un alto porcentaje de estos alumnos que en estos momentos, donde la educación es virtual, no entran a clases desde el inicio y lo hacen a mitad de hora o al final lo que genera que en el alumno no muestre compromiso por su educación y por aprender, siendo este el pilar fundamental por aprender por iniciativa propia y no por imposición.
- Segunda: Se recomienda a los docentes encargados de los diferentes cursos de la carrera que antes de iniciar sus clases realicen unos entrenamientos destinados a que el alumno inicie la clase motivado, y no esté con sueño, pesadez y estado inactivo, puesto que esto no favorece a ambos ni al alumno ni al docente.
- Tercera: Se recomienda a los docentes tutores que llamen y pregunten a los alumnos que presentan bajo desempeño académico en sus cursos como los bicas y tricas a qué se debe ese bajo rendimiento, que inicien la conversación ellos como autoridad superior y no esperar a que el alumno por decisión propia lo haga, porque en la mayoría de los casos evade interactuar con los docentes en el aula o vía online por Zoom.
- Cuarta: Se recomienda a los alumnos de las diferentes materias que al momento de iniciar sus clases tengan la motivación y participen activamente durante todas sus sesiones porque esto beneficia su aprendizaje por conocer más sobre el tema y aprender más, puesto que esto beneficia su desarrollo profesional, y desechar el miedo, el decir qué pensarán los demás si me equivoco. Así mismo se les recomienda participar activamente en las diferentes actividades por la escuela, como son campeonatos, concursos, talleres de reforzamiento, y otras actividades extracurriculares.

REFERENCIAS

- Abu, Y., Shobaki, M., Abu, S., & Talla, S. (2018). *Effect of the Dominant Pattern of Leadership on the Nature of the Work of Administrative Staff at Al-Aqsa University*. ITEE Journal. <http://dspace.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/102>
- Adachi, C., Hong, J. & Dawson, P. (2018). Academics' perceptions of the benefits and challenges of self and peer assessment in higher education. *Assessment y Evaluation in Higher Education*. Taylor y Francis online, 43(2), 294-306. <https://doi.org/10.1080/02602938.2017.1339775>
- Alcántara, E. (2021). *Liderazgo transformacional y motivación académica en estudiantes de la escuela de líderes de una universidad privada de Trujillo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69957/Alc%c3%a1ntara_CEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alghamdi, A. & Deraney, P. (2018). Teaching Research Skills to Undergraduate Students Using an Active Learning Approach: A Proposed Model for Preparatory-Year Students in Saudi Arabia. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 30(2), 184-194.
- Allen, D., Donham, S & Bernhardt, A. (2011) Problem-based learning. *Wiley Newspaper*, 21(12), 21-29. <https://doi.org/10.1002/tl.465>
- Alvarado, N. (2016). *Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao* [Tesis doctoral, Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/782>
- Amanchukwu, R., Stanley, G., & Ololube, N. (2015). *A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management*. Research Gate. https://www.researchgate.net/publication/283081945_A_Review_of_Leadership_Theories_Principles_and_Styles_and_T

- Apaza, F. (2022). *Educación virtual y motivación académica en estudiantes de administración de una universidad de Arequipa, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95969>
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (7ª ed.). Editorial Episteme. https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf
- Arrufat, G. (2020, 17 enero). *La motivación extrínseca en psicología: definición, características y ejemplos*. Psicología-online. <https://www.psicologia-online.com/la-motivacion-extrinseca-en-psicologia-definicion-caracteristicas-y-ejemplos-4879.html>
- Atkinson, J. (1964). *An introduction to motivation*. (1ª ed.). Princenton NJ y Van Nostrand.
- Bandura, A. (1977). Self.efficacy: Toward aunifying theory of bahavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 91-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Barbosa, V. (2013). *Teletrabajo, Liderar y trabajar en equipos a distancia* (1ºed.). Dunken.
- Barra, Q., Lora, M., Cedrón, Rodríguez, J., Barra, F., & Castillo, V. (2021). *Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19*. SpringerLink. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04435-9_63?error=cookies_not_supported&code=847eb44d-0489-4040-9ea1-6aa90edde443
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Black, P., & William, D. (1998). Assessment and Classroom Learning. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 5(1), 7-74. <https://doi.org/10.1080/0969595980050102>
- Bustamante, D. (2022). *Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92903>
- Calabuig, C. (2017). *Una nueva mirada a la competencia transversal de trabajo en equipo desde los enfoques de participación y cuidados: El caso del Máster en Cooperación al Desarrollo por la UPV*. Universitat Politècnica de Valencia. <http://dx.doi.org/10.4995/INRED2017.2017.6803>
- Cangalaya, L. (2020). Habilidades del pensamiento crítico en estudiantes universitarios a través de la investigación. *Desde el Sur*, 12(1), 141-153. <http://dx.doi.org/10.21142/des-1201-2020-0009>
- Carless, D. & Boud, D. (2018). The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1315-1325. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1463354>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. *Alteridad. Revista de Educación*, 4(2), 20-32. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Chávez Sosa, S. (2013). *Desempeño Organizacional*. Wordpress. <https://administraciondfh2013.wordpress.com/2013/04/17/desempeno-organizacional/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª ed.). McGraw-Hill.

- Choi, Y., & McClenen, C. (2020). Development of Adaptive Formative Assessment System Using Computerized Adaptive Testing and Dynamic Bayesian Networks. *Applied Sciences*, 10(22), 81-96. <https://doi.org/10.3390/app10228196>
- Chóliz, M (2003). *El proceso motivacional*. UV. <https://www.uv.es/=choliz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education* (6° ed.). RoutledgeFalmer.
- Córdova, I. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa* (6ª ed.). San Marcos.
- Covington, M. (1984). The motive for self-worth. *Chicago journals*, 85(1), 4-20.
- Criado, C. (2021). *Motivación académica y actitud hacia el aprendizaje en la modalidad remota en estudiantes de una universidad privada de Trujillo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69825/Criado_BCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, M., Navarrete, M., Rosales, M., Félix, R., & Cruz, M. (2022). El problema de la deserción en educación superior y cómo predecirla. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 5303–5327. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3017
- Dubrin, A. (2008). *Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo*. (9° ed.). Pearson Educación.
- Dweck, C. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040-1048. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.10.1040>
- Egg, E. & Aguilar J. (2001). *Trabajo en equipo*. (1ª ed.). Progreso. <https://books.google.com.pe/books?id=3X9ap9zweMAC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Eggen, P. & Kauchak, D. (2015). *Teaching strategies. Teaching of curricular content and development of thinking skills*. (3ª ed.). Economic Culture Fund. <https://bit.ly/3K3IYvX>
- Elizondo, J. H., & Fonseca, A. S. (2018). Formative assessment in the learningteaching process with sporting activity students at the University of Costa Rica. *Studios Pedagogics*, 44(2), 297– 310. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000200297>
- Fátima, S., Sharif, H. & Zimet, G. (2018). Personal and Social Resources Interplay Synergistically to Enhance Academic Motivation. *International Journal of Educational Psychology*, 7(2), 196-226. <http://dx.doi.org/10.17583/ijep.2018.3017>
- Freud, S. (1905). *Tres ensayos para una teoría sexual* (4ª ed.). Biblioteca Nueva.
- Gallardo, P. & Camacho, J. (2008). *La motivación y el aprendizaje en educación* (1ª ed.). Wanceulen.
- García, N. (2018). Formative research in the development of communicative and investigative skills. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1), 125-136. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.336>
- González, L. (2020), Estrés Académico en estudiantes universitarios asociados a la pandemia Covid-19. *Espacio I+D Innovación más Desarrollo*, 9(25), 35-40 <https://doi.org/10.31644/IMASD.25.2020.a10>
- Good, T., & Brophy, J. (1983). *Psicología educacional* (2ª ed.). Interamericana.
- Graciano, S. (2022). El trabajo en equipo y las competencias genéricas en estudiantes de Ingeniería. *PsiqueMag*, 11(2), 72–77. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v11i2.2112>
- Grzib, G. (2002). *Bases cognitivas y conductuales de la motivación y emoción* (1º ed.). Centro de Estudios Ramón Areces

- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). THOMSON.
- Hernández, P. (2014). *El enfoque humanista* (1ª ed.). Saurrate Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamaní, L. & Gallegos, A. (2021). Trabajo en equipo y formación continua en estudiantes del doctorado en educación de la UNMSM. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1690-1702. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.309>.
- Hull, C. (1943). *Principles of behaviour: An introduction to behaviour theory*. New York: Appleton-Century-Crofts (2ª ed.). Appleton-Century-Crofts.
- Hull, C. (1952). *A behaviour system: An introduction to behaviour theory concerning the individual organism*. New Haven, Conn: Yale University Press (3ª ed.). Appleton-Century-Crofts.
- Ílter, Í. (2021). The Effect of School Absenteeism on the Relationship between Amotivation and Academic Achievement: A Path Analysis. *Pedagogika*, 142(2), 117–139. <https://ejournals.vdu.lt/index.php/Pedagogika/article/view/2606>
- Jaramillo, R. (2014). *Trabajo en equipo*. DGRH. <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-ENEQUIPO-2012>
- Martín, A. (2015). *Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de ciencias de la salud*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=50351>
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American*

Psychologist, 20(5), 321-333. <https://doi.org/10.1037/h0022225>

McDougall, W. (1932). The energies of men. *Philosophical review*, 16(1), 1-20.

Mendenhall, W., Beaver, R. & Beaver, B. (2010). *Introducción a la probabilidad y estadística* (13ª ed.). Cengage Learning. <https://www.fcfm.buap.mx/jzacarias/cursos/estad2/libros/book5e2.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador (2022). *Rendición de cuentas 2021*. Educación gob. https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2022/03/informe_narrativo_rendicion_cuentas_2021.pdf

Miranda, B. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana de investigación y desarrollo educativo*, 7(13), 13-16. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562&lng=es&tlng=es

Morán, C., & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 31-40. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=349851777004>

Naranjo P. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=44012058010>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, E. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa- cualitativa y redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U. <https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la-investigacion- cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis/>

Olaz, Á. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias* (1ª ed.). Narcea.

Paredes, F. & Moreta, R. (2020). Actitudes hacia la investigación y autorregulación del aprendizaje en los estudiantes universitarios. *CienciAmérica*, 9(3), 11-26.

<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.263>.

Pintrich, P., & Schunk, D. (2006). *Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones* (1ª ed.). Pearson Educación.

Polega, M., Neto, Brilowski, R., & Baker, K. (2019). Principals and teamwork among teachers: An exploratory study. *Revista @mbienteeducação*, 12(2), 12–32. <https://doi.org/10.26843/ae19828632v12n22019p12a32>

Reiban, E., De la Rosa, M. & Román, M. (2017), Research skills in Higher Education.Publishing. *Magazine*, 4(10), 395-405. <https://bit.ly/3k6m37E>

Reyes, P. (2020). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56642>

Rivera, R. (2017). *Estadística y probabilidad* (1ª ed.). Universidad Autónoma San Francisco. <http://repositorio.uasf.edu.pe/bitstream/UASF/90/1/ESTADISTICA.pdf>

Robbins, P. & Judge, T (2009). *Comportamiento organizacional* (1ª ed.). Pearson Educación

Ruble, D. (1984). A developmental perspective on theories of achievement motivation, *Journal for the Study of Education and Development*. *Journal for the study of Education and Development*, 7(26), 14-29. <https://doi.org/10.1080/02103702.1984.10822031>

Sampascual, G. (2007). *Psicología de la Educación* (1ª ed.). UNED.

Solís R. (2014). *La supervisión de obra*. Ingeniería. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46780106>

Suárez, J., & Fernández, A. (2004). *El aprendizaje autorregulado: variables estratégicas, motivacionales, evaluación e intervención*. (2ª ed.). UNED.

Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Team teaching work and its relationship with school

- management commitments in secondary education. *Revista Innova Educación*, 1(2), 156–171. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15(3), 329-344. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- UNESCO (2021). *Evaluación formativa: Una oportunidad para transformar la educación en tiempos de pandemia*. Unesco. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378045>
- Universidad en internet (2022, 19 de abril). *Gamificación en el aula virtual*. Minedu. <https://www.minedu.gob.pe/conectados/pdf/cursos/webinars/2022/19-de-abril-de-2022-gamificacion-en-el-aula-virtual.pdf>
- Usán, P., & Salavera, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 20-25. <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.32123>
- Vallerand, R. (1997). *Toward a Hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation* (1ª ed.). Academic Press.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (2ª ed.). USMP.
- Veroff, J. (1969). Social comparison and the development of achievement motivation. *Journal of Educational Psychology*, 91(3), 564-568.
- Wasiyastuti, W., Susani, Y., Prabandari, Y. & Rahayu, G. (2018). Correlation between academic motivation and professional identity in medical students in the Faculty of Medicine of the Universitas Gadjah Mada Indonesia. *Medical education*, 19(1), 23-29. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.010>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychologist Review*, 92(4), 548-573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92>

4.548

Weiner, B. (1990). History of motivational research in education. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 616-622. <https://doi.org/10.1037/0022-0663>.

82.4.616

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Motivación académica y trabajo en equipo en estudiantes de una universidad de Lima, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño y esquema de investigación: <div style="display: flex; align-items: center;"> No experimental </div>
<p>¿De qué modo la motivación académica se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre la motivación académica y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022</p>	<p>La motivación académica está directamente relacionada con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022</p>	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
<p>1. ¿De qué modo la motivación cognitivo-social-rendimiento se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022?</p>	<p>1. Establecer la relación entre la motivación cognitivo-social-rendimiento y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022</p>	<p>1. La motivación cognitivo-social-rendimiento está directamente relacionada con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> Variables: <ul style="list-style-type: none"> Variable 1: Motivación académica Variable 2: Trabajo en equipo Muestra: 94 estudiantes de una universidad Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario 25 ítems para motivación académica 25 ítems para trabajo en equipo
<p>2. ¿De qué modo la motivación intrínseca se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022?</p>	<p>2. Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022</p>	<p>2. La motivación intrínseca se correlaciona significativamente con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022</p>	
<p>3. ¿De qué modo la motivación extrínseca se relaciona con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022?</p>	<p>3. Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022.</p>	<p>3. La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los estudiantes de una universidad de Lima, 2022.</p>	

Anexo 2

Matriz de operacionalización de la variable Motivación académica

Variable de Estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación Académica	Es la disposición interna que activa, dirige, impulsa o mantiene un comportamiento y hace que actuemos de una forma determinada. Por la motivación se puede conseguir que el profesor pueda reflexionar y mejorar la docencia y el alumno encuentre motivos para estudiar, atender, practicar ciertos hábitos positivos de convivencia y cooperación social, Tenemos 3 dimensiones: cognitivo-social-rendimiento enfocado en las metas y el rendimiento, intrínseca propios del individuo, extrínseca necesitan de un estímulo externo, Gallardo y Camacho (2008)	Motivación relacionada a las habilidades, al rendimiento a las metas.	Motivación cognitivo-social -rendimiento	Metas Habilidades Social Rendimiento	Ítem 1, ítem 2, Ítem 3, ítem 4, Ítem 5, ítem 6, Ítem 7, ítem 8	Ordinal
		Es el impulso propio de la persona que nace de su ser como el interés, la colaboración, la confianza.				
		Es aquella motivación que es ejercida por un estímulo externo tales como los consejos de los padres, los incentivos que se le propone por aprobar, el reconocimiento por ser buen alumno.	Motivación extrínseca	Padres Incentivos Reconocimiento Profesores	Ítem 18, ítem 19, ítem 20 Ítem 21, ítem 22, Ítem 23, ítem 24., ítem 25	Ordinal

Matriz de operacionalización de la variable trabajo en equipo

Variables de Estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es la agrupación de personas que tienen un objetivo en común al trabajar en equipo. El trabajo en equipo implica trabajar con objetivos, saber coordinar, entablar comunicación efectiva, realizar supervisión y retroalimentación de las tareas, tener la capacidad de resolver problemas, tener empatía así como asumir responsabilidades, Egg y Aguilar (2001)	Es planear, establecer objetivos.	Planificación	Objetivos	Item 1, item 2, item 3	Ordinal	
		Es integrar, cooperar con cada miembro del equipo.	Coordinación	Coordinación Cooperación	Item 4, item 5, item 6	Ordinal	
		Es informar con fehaciencia hechos.	Comunicación	Redes Medios necesarios	Item 7, item 8, item 9, item 10	Ordinal	
		Es dar seguimiento a las actividades.	Supervisión	Seguimiento Retroalimentación	Item 11, item 12, item 13, item 14 Item 15, item 16, item 17	Ordinal	
		Es poseer habilidades y creatividad para resolver problemas.	Superar conflictos Resolver problemas	Relaciones interpersonales	Item 18, item 19, item 20, item 21	Ordinal	
				Buscar soluciones	Item 22, item 23, item 24, item 25	Ordinal	
				Liderazgo	Liderazgo		
		Es conducir al equipo a un objetivo	Liderazgo				

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

Instrumento que mide la Variable motivación académica

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN ACADÉMICA

Estimado estudiante, la presente forma parte de un estudio para recoger información valiosa sobre la motivación académica, asimismo tome en cuenta que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción, siendo necesario responder la totalidad de los ítems.

Datos generales:

Género: Masculino () Femenino ()

Instrucciones: Marca con una "X" las categorías de respuesta que crea conveniente.

Nunca 1. (N) - Casi nunca (CN) 2 – A veces (AV) Casi siempre (CS) 4 Siempre (S)
5

	DIMENSIÓN 1: Motivación cognitivo-social -rendimiento	N	CN	AV	CS	S
1	Me motiva fijarme metas para fortalecer mi formación académica.					
2	Me motiva planificar mis metas constantemente.					
3	Fortalezco mis habilidades para lograr mis metas					
4	Me motiva poner en práctica mis habilidades en situaciones difíciles que se presenten.					
5	Me socializo fácilmente con los demás.					
6	Me motiva estudiar con mis compañeros en un ambiente adecuado					
7	Valoro cuando elevo mi rendimiento en actividades que me exijan.					
8	Busco constantemente retos y desafíos para elevar mi rendimiento					
	DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca	N	CN	AV	CS	S
9	Siento interés por ser un profesional útil a la sociedad.					
10	Siento interés por conocer cosas nuevas que incrementen mi aprendizaje.					
11	Siento confianza en mí cuando expongo mis ideas.					
12	Asisto a las clases universitarias sin miedo para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario.					
13	Participo activamente en las clases y actividades extracurriculares sin tener miedo a equivocarme.					
14	Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios					
15	Pienso que puedo tener éxito en mi vida laboral.					
16	Colaboro con mis padres cuando ellos necesitan					
17	Estoy dispuesto a cooperar con mis profesores cuando tienen problemas para desarrollar la clase					
	DIMENSIÓN 3: Motivación Extrínseca	N	CN	AV	CS	S
18	Pongo interés por la preocupación de mis padres al asistir a sesiones convocadas por la universidad.					
19	Recibo ayuda de mis padres cuando tengo tareas académicas dentro de la universidad					
20	Obtengo regalos de mis padres por mis buenas calificaciones					
21	Me siento satisfecho por los incentivos que me dan cuando obtengo buenas calificaciones					
22	Recibo premios de mis profesores cuando participo activamente en su clase					
23	Recibo reconocimiento de mis profesores cuando apruebo su curso en los primeros puestos					
24	Me motiva más cuando mis profesores hacen sus clases con pasión.					
25	Me motiva más cuando mis profesores se preocupan como voy en su curso.					

Instrumento que mide la variable trabajo en equipo

CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO

Estimado estudiante, la presente forma parte de un estudio para recoger información valiosa sobre el trabajo en equipo asimismo tome en cuenta que la encuesta es íntegramente anónima y sus resultados son de carácter confidencial.

No existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según supercepción, siendo necesario responder la totalidad de los ítems.

Datos generales:

Género: Masculino () Femenino ()

Instrucciones: Marca con una "X" las categorías de respuesta que crea conveniente.

Nunca 1. (N) - Casi nunca (CN) 2 – A veces (AV) Casi siempre (CS) 4 Siempre (S)
5

	DIMENSIÓN 1: Planificación	N	CN	AV	CS	S
1	Me identifico con la misión que tiene mi equipo de trabajo.					
2	Conozco bien claro los objetivos a lograr cuando realizamos tareas dentro de equipo de trabajo.					
3	Planifico cada una de las tareas a realizar con mi equipo de trabajo.					
	DIMENSIÓN 2: Coordinación	N	CN	AV	CS	S
4	Coordino con cada miembro del equipo sobre el avance de los resultados.					
5	Escucho activamente las opiniones de los integrantes del equipo de trabajo.					
6	Comunico con veracidad las informaciones que debo compartir.					
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	N	CN	AV	CS	S
7	Formo redes de contacto para mejorar los resultados del trabajo en equipo.					
8	Establezco lazos de unión cuando los miembros del equipo divergen en sus opiniones.					
9	Propicio los medios necesarios para que el trabajo en equipo sea fructífero					
10	Propicio un ambiente favorable que permita la creatividad e inspiración de nuevas ideas.					
	DIMENSIÓN 4: Supervisión	N	CN	AV	CS	S
11	Realizo seguimiento de los logros alcanzados por el equipo.					
12	Muestro real compromiso con el equipo en las situaciones difíciles.					
13	Busco hacer la retroalimentación de las actividades más importantes durante las horas de clase con el equipo de					
14	Me preocupo por reforzar mis relaciones interpersonales con mis compañeros de equipo.					
	DIMENSIÓN 5: Superar conflictos	N	CN	AV	CS	S
15	Dialogo mesuradamente con los integrantes del equipo para consensuar opiniones.					
16	Busco los medios de fortalecer al equipo cuando se presentan desacuerdos.					
17	Busco soluciones ante los conflictos que se presentan individualmente entre los miembros del equipo.					
	DIMENSIÓN 6: Resolver problemas	N	CN	AV	CS	S
18	Busco la integración entre los miembros de mi equipo para la resolución de problemas.					
19	Concientizo a mis compañeros del equipo a que mejoren sus habilidades para la resolución de conflictos.					
20	Aplico las estrategias para conseguir los objetivos propuestos por el equipo.					
21	Despliego todas mis capacidades al momento de resolver problemas.					
	DIMENSIÓN 7: Liderazgo	N	CN	AV	CS	S
22	Lidero las acciones concertadas cuando trabajo en equipo.					
23	Propicio a que el líder de mi equipo de trabajo cuente con los recursos disponibles.					
24	Apoyo con mis decisiones al fortalecimiento del trabajo en equipo.					
25	Cuando trabajo en equipo en mis tareas doy siempre todo de mí.					

Anexo 4 Formatos de validación por juicio de expertos

Experto 01

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación académica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación cognitivo-social -rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me motiva fijarme metas para fortalecer mi formación académica.	X		X		X		
2	Me motiva planificar mis metas constantemente.	X		X		X		
3	Fortalezco mis habilidades para lograr mis metas	X		X		X		
4	Me motiva poner en práctica mis habilidades en situaciones difíciles que se presenten.	X		X		X		
5	Me socializo fácilmente con los demás.	X		X		X		
6	Me motiva estudiar con mis compañeros en un ambiente adecuado	X		X		X		
7	Valoro cuando elevo mi rendimiento en actividades que me exijan.	X		X		X		
8	Busco constantemente retos y desafíos para elevar mi rendimiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento interés por ser un profesional útil a la sociedad.	X		X		X		
10	Siento interés por conocer cosas nuevas que incrementen mi aprendizaje.	X		X		X		
11	Siento confianza en mí cuando expongo mis ideas.	X		X		X		
12	Asisto a las clases universitarias sin miedo para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario.	X		X		X		
13	Participo activamente en las clases y actividades extracurriculares sin tener miedo a equivocarme.	X		X		X		
14	Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios	X		X		X		
15	Pienso que puedo tener éxito en mi vida laboral.	X		X		X		
16	Colaboro con mis padres cuando ellos necesitan	X		X		X		
17	Estoy dispuesto a cooperar con mis profesores cuando tienen problemas durante la clase	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Motivación Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Pongo interés por la preocupación de mis padres al asistir a sesiones convocadas por la universidad.	X		X		X		
19	Recibo ayuda de mis padres cuando tengo tareas académicas dentro de la universidad	X		X		X		
20	Obtengo regalos de mis padres por mis buenas calificaciones	X		X		X		
21	Me siento satisfecho por los incentivos que me dan cuando obtengo buenas calificaciones	X		X		X		
22	Recibo premios de mis profesores cuando participo activamente en su clase	X		X		X		
23	Recibo reconocimiento de mis profesores cuando apruebo su curso en los primeros puestos	X		X		X		
24	Me motivo más cuando mis profesores hacen sus clases con pasión.	X		X		X		
25	Me motivo más cuando mis profesores se preocupan como voy en su curso.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Beltrán Ramirez, Carlos Alfredo
DNI: 07899773

Especialidad del validador: Magister en Contabilidad con Mención en Costos y Presupuestos en la Gestión Estratégica.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

16 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo en equipo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Inencia1		Relevancia 2		Claridad3		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Me identifico con la misión que tiene mi equipo de trabajo	x		x		x		
2	Conozco bien claro los objetivos a lograr cuando realizamos tareas dentro de equipo de trabajo	x		x		x		
3	Planifico cada una de las tareas a realizar con mi equipo de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Coordinación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Coordino con cada miembro del equipo sobre el avance de los resultados	x		x		x		
5	Escucho activamente las opiniones de los integrantes del equipo de trabajo	x		x		x		
6	Comunico con veracidad las informaciones que debo compartir	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Formo redes de contacto para mejorar los resultados del trabajo. en equipo	x		x		x		
8	Establezco lazos de unión cuando los miembros del equipo divergen en sus opiniones.	x		x		x		
9	Propicio los medios necesarios para que el trabajo en equipo sea fructífero	x		x		x		
10	Propicio un ambiente favorable que permita la creatividad e inspiración de nuevas ideas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Realizo seguimiento de los logros alcanzados por el equipo.	x		x		x		
12	Muestro real compromiso con el equipo en las situaciones difíciles.	x		x		x		
13	Busco hacer la retroalimentación de las actividades más importantes durante las horas de clase con el equipo de	x		x		x		
14	Me preocupo por reforzar mis relaciones interpersonales con mis compañeros de equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Superar conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Dialogo mesuradamente con los integrantes del equipo para consensuar opiniones.	x		x		x		
16	Busco los medios de fortalecer al equipo cuando se presentan desacuerdos.	x		x		x		
17	Busco soluciones ante los conflictos que se presentan individualmente entre los miembros del equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Resolver problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Busco la integración entre los miembros de mi equipo para la resolución de problemas.	x		x		x		
19	Concientizo a mis compañeros del equipo a que mejoren sus habilidades para la resolución de conflictos.	x		x		x		
20	Aplico las estrategias para conseguir los objetivos propuestos por el equipo.	x		x		x		
21	Despliego todas mis capacidades al momento de resolver problemas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	

22	Lidero las acciones concertadas cuando trabajo en equipo.	x		x		x		
23	Propicio a que el líder de mi equipo de trabajo cuente con los recursos disponibles	x		x		x		
24	Apoyo con mis decisiones al fortalecimiento del trabajo en equipo.	x		x		x		
25	Cuando trabajo en equipo en mis tareas doy siempre todo de mí.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Beltrán Ramirez, Carlos Alfredo

DNI: 07899773

Especialidad del validador: Magister en Contabilidad con Mención en Costos y Presupuestos en la Gestión Estratégica.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

16 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Experto 02

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación académica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación cognitivo-social - rendimiento							
1	Me motiva fijarme metas para fortalecer mi formación académica.	X		X		X		
2	Me motiva planificar mis metas constantemente.	X		X		X		
3	Fortalezco mis habilidades para lograr mis metas	X		X		X		
4	Me motiva poner en práctica mis habilidades en situaciones difíciles que se presenten.	X		X		X		
5	Me socializo fácilmente con los demás.	X		X		X		
6	Me motiva estudiar con mis compañeros en un ambiente adecuado	X		X		X		
7	Valoro cuando elevo mi rendimiento en actividades que me exijan.	X		X		X		
8	Busco constantemente retos y desafíos para elevar mi rendimiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento interés por ser un profesional útil a la sociedad.	X		X		X		
10	Siento interés por conocer cosas nuevas que incrementen mi aprendizaje.	X		X		X		
11	Siento confianza en mí cuando expongo mis ideas.	X		X		X		
12	Asisto a las clases universitarias sin miedo para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario.	X		X		X		
13	Participo activamente en las clases y actividades extracurriculares sin tener miedo a equivocarme.	X		X		X		
14	Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios	X		X		X		
15	Pienso que puedo tener éxito en mi vida laboral.	X		X		X		
16	Colaboro con mis padres cuando ellos necesitan	X		X		X		
17	Estoy dispuesto a cooperar con mis profesores cuando tienen problemas de enseñanza en la clase	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Pongo interés por la preocupación de mis padres al asistir a sesiones convocadas por la universidad.	X		X		X		
19	Recibo ayuda de mis padres cuando tengo tareas académicas dentro de la universidad	X		X		X		
20	Obtengo regalos de mis padres por mis buenas calificaciones	X		X		X		
21	Me siento satisfecho por los incentivos que me dan cuando obtengo buenas calificaciones	X		X		X		
22	Recibo premios de mis profesores cuando participo activamente en su clase	X		X		X		
23	Recibo reconocimiento de mis profesores cuando apruebo su curso en los primeros puestos	X		X		X		
24	Me motiva más cuando mis profesores hacen sus clases con pasión.	X		X		X		
25	Me motiva más cuando mis profesores se preocupan como voy en su curso.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Maybee Milagros Agurto Sunción

DNI: 41241518

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los

17 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo en equipo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Inencia1		Relevancia 2		Claridad3		Sugere ncias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me identifico con la misión que tiene mi equipo de trabajo	x		x		x		
2	Conozco bien claro los objetivos a lograr cuando realizamos tareas dentro de equipo de trabajo	x		x		x		
3	Planifico cada una de las tareas a realizar con mi equipo de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Coordinación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Coordino con cada miembro del equipo sobre el avance de los resultados	x		x		x		
5	Escucho activamente las opiniones de los integrantes del equipo de trabajo	x		x		x		
6	Comunico con veracidad las informaciones que debo compartir	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Formo redes de contacto para mejorar los resultados del trabajo. en equipo	x		x		x		
8	Establezco lazos de unión cuando los miembros del equipo divergen en sus opiniones.	x		x		x		
9	Propicio los medios necesarios para que el trabajo en equipo sea fructífero	x		x		x		
10	Propicio un ambiente favorable que permita la creatividad e inspiración de nuevas ideas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Realizo seguimiento de los logros alcanzados por el equipo.	x		x		x		
12	Muestro real compromiso con el equipo en las situaciones difíciles.	x		x		x		
13	Busco hacer la retroalimentación de las actividades más importantes durante las horas de clase con el equipo de trabajo.	x		x		x		
14	Me preocupo por reforzar mis relaciones interpersonales con mis compañeros de equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Superar conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Dialogo mesuradamente con los integrantes del equipo para consensuar opiniones.	x		x		x		
16	Busco los medios de fortalecer al equipo cuando se presentan desacuerdos.	x		x		x		
17	Busco soluciones ante los conflictos que se presentan individualmente entre los miembros del equipo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 6: Resolver problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Busco la integración entre los miembros de mi equipo para la resolución de problemas.	x		x		x		
19	Concientizo a mis compañeros del equipo a que mejoren sus habilidades para la resolución de conflictos.	x		x		x		
20	Aplico las estrategias para conseguir los objetivos propuestos por el equipo.	x		x		x		
21	Despliego todas mis capacidades al momento de resolver problemas	x		x		x		
	DIMENSIÓN 7: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Lidero las acciones concertadas cuando trabajo en equipo.	x		x		x		
23	Propicio a que el líder de mi equipo de trabajo cuente con los recursos disponibles	x		x		x		
24	Apoyo con mis decisiones al fortalecimiento del trabajo en	x		x		x		
25	Cuando trabajo en equipo en mis tareas doy siempre todo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Maybee Milagros Agurto Sunción

DNI:41241518

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

Experto 03

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación académica

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación cognitivo-social - rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me motiva fijarme metas para fortalecer mi formación académica.	X		X		X		
2	Me motiva planificar mis metas constantemente.	X		X		X		
3	Fortalezco mis habilidades para lograr mis metas	X		X		X		
4	Me motiva poner en práctica mis habilidades en situaciones difíciles que se presenten.	X		X		X		
5	Me socializo fácilmente con los demás.	X		X		X		
6	Me motiva estudiar con mis compañeros en un ambiente adecuado	X		X		X		
7	Valoro cuando elevo mi rendimiento en actividades que me exijan.	X		X		X		
8	Busco constantemente retos y desafíos para elevar mi rendimiento	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento interés por ser un profesional útil a la sociedad.	X		X		X		
10	Siento interés por conocer cosas nuevas que incrementen mi aprendizaje.	X		X		X		
11	Siento confianza en mí cuando expongo mis ideas.	X		X		X		
12	Asisto a las clases universitarias sin miedo para demostrarme a mí mismo que puedo obtener mi título universitario.	X		X		X		
13	Participo activamente en las clases y actividades extracurriculares sin tener miedo a equivocarme.	X		X		X		
14	Demuestro que puedo aprobar y tener éxito en mis estudios	X		X		X		
15	Pienso que puedo tener éxito en mi vida laboral.	X		X		X		
16	Colaboro con mis padres cuando ellos necesitan	X		X		X		
17	Estoy dispuesto a cooperar con mis profesores cuando tienen problemas de realzar la clase	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Pongo interés por la preocupación de mis padres al asistir a sesiones convocadas por la universidad.	X		X		X		
19	Recibo ayuda de mis padres cuando tengo tareas académicas dentro de la universidad	X		X		X		
20	Obtengo regalos de mis padres por mis buenas calificaciones	X		X		X		
21	Me siento satisfecho por los incentivos que me dan cuando obtengo buenas calificaciones	X		X		X		
22	Recibo premios de mis profesores cuando participo activamente en su clase	X		X		X		
23	Recibo reconocimiento de mis profesores cuando apruebo su curso en los primeros puestos	X		X		X		
24	Me motiva más cuando mis profesores hacen sus clases con pasión.	X		X		X		
25	Me motiva más cuando mis profesores se preocupan como voy en su curso.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Meléndez Gutiérrez David

DNI: 09079149

Especialidad del validador: Magister en Regulación.

19 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Firma del Experto
Informante**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el trabajo en equipo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Iniciencia1		Relevancia 2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me identifico con la misión que tiene mi equipo de trabajo	X		X		X		
2	Conozco bien claro los objetivos a lograr cuando realizamos tareas dentro de equipo de trabajo	X		X		X		
3	Planifico cada una de las tareas a realizar con mi equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Coordinación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Coordino con cada miembro del equipo sobre el avance de los resultados	X		X		X		
5	Escucho activamente las opiniones de los integrantes del equipo de trabajo	X		X		X		
6	Comunico con veracidad las informaciones que debo compartir	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Formo redes de contacto para mejorar los resultados del trabajo. en equipo	X		X		X		
8	Establezco lazos de unión cuando los miembros del equipo divergen en sus opiniones.	X		X		X		
9	Propicio los medios necesarios para que el trabajo en equipo sea fructífero	X		X		X		
10	Propicio un ambiente favorable que permita la creatividad e inspiración de nuevas ideas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 : Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Realizo seguimiento de los logros alcanzados por el equipo.	X		X		X		
12	Muestro real compromiso con el equipo en las situaciones difíciles.	X		X		X		
13	Busco hacer la retroalimentación de las actividades más importantes durante las horas de clase con el equipo de trabajo.	X		X		X		
14	Me preocupo por reforzar mis relaciones interpersonales con mis compañeros de equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Superar conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Dialogo mesuradamente con los integrantes del equipo para consensuar opiniones.	X		X		X		
16	Busco los medios de fortalecer al equipo cuando se presentan desacuerdos.	X		X		X		
17	Busco soluciones ante los conflictos que se presentan individualmente entre los miembros del equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 6 : Resolver problemas	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Busco la integración entre los miembros de mi equipo para la resolución de problemas.	X		X		X		
19	Concientizo a mis compañeros del equipo a que mejoren sus habilidades para la resolución de conflictos.	X		X		X		
20	Aplico las estrategias para conseguir los objetivos propuestos por el equipo.	X		X		X		
21	Despliego todas mis capacidades al momento de resolver problemas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 7: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Lidero las acciones concertadas cuando trabajo en equipo.	X		X		X		
23	Propicio a que el líder de mi equipo de trabajo cuente con los recursos disponibles	X		X		X		
24	Apoyo con mis decisiones al fortalecimiento del trabajo en equipo.	X		X		X		
25	Cuando trabajo en equipo en mis tareas doy siempre todo de mí.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Meléndez Gutiérrez David

DNI: 09079149

Especialidad del validador: Magister en Regulación

19 de octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Anexo 5

Estadístico de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	70,45	128,787	,390	,918
Item 2	70,45	128,155	,386	,918
Item 3	70,50	128,158	,369	,918
Item 4	70,55	130,576	,283	,920
Item 5	70,80	130,168	,295	,920
Item 6	70,75	120,618	,703	,911
Item 7	70,45	117,208	,745	,910
Item 8	70,90	121,989	,716	,912
Item 9	70,30	116,326	,739	,910
Item 10	70,40	115,200	,862	,907
Item 11	70,95	118,576	,742	,910
Item 12	70,65	116,450	,797	,909
Item 13	71,35	120,976	,578	,914
Item 14	70,65	123,082	,788	,911
Item 15	70,25	122,408	,750	,911
Item 16	70,30	119,274	,717	,911
Item 17	70,65	118,450	,791	,909
Item 18	70,55	117,208	,896	,907
Item 19	71,80	133,432	,033	,930
Item 20	71,85	133,503	,062	,926

Estadístico de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	70,15	222,345	,883	,969
Item 2	70,20	224,274	,803	,970
Item 3	70,15	218,766	,873	,969
Item 4	70,25	224,092	,846	,969
Item 5	70,25	229,882	,640	,971
Item 6	70,20	223,958	,814	,970
Item 7	70,45	219,313	,860	,969
Item 8	70,25	225,566	,844	,969
Item 9	70,05	226,261	,734	,970
Item 10	70,20	227,011	,862	,969
Item 11	70,45	223,629	,726	,971
Item 12	70,30	226,011	,727	,971
Item 13	70,70	228,642	,796	,970
Item 14	70,45	226,366	,793	,970
Item 15	70,35	224,345	,822	,969
Item 16	70,10	230,095	,774	,970
Item 17	70,10	229,989	,778	,970
Item 18	70,10	228,200	,654	,971
Item 19	70,25	227,987	,753	,970
Item 20	70,10	229,674	,731	,970

Anexo 6

Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{W \cdot Z^2(a \cdot b)}{(W - 1) \cdot e^2 + Z^2(a \cdot b)}$$

Sabiendo que:

W: Población (125)

Z: Porcentaje de aceptación (95%: 1.96)

a: Prob. a favor (0.5)

b: Prob. fracaso (0.5)

e: Error estándar (0.05)

Dando sus equivalentes tenemos:

$$n = \frac{125 \times 1.96^2(0.5 \times 0.5)}{(125 - 1) \times 0.0025 + 1.96^2(0.25)}$$

$n = 94 \text{ discentes}$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LLANOS CASTILLA JOSE LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación académica y trabajo en equipo en estudiantes de una universidad de Lima, 2022", cuyo autor es ORDAYA HUAMAN JUAN JULIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 la 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.

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LLANOS CASTILLA JOSE LUIS DNI: 42150770 ORCID: 0000-0002-0476-4011	Firmado electrónicamente por: JLLANOSCA7 el 10- 01-2023 17:06:13

Código documento Trilce: TRI - 0516490