



Universidad César Vallejo

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

Trabajo en equipo y motivación docente en una  
institución educativa pública, distrito de  
Carabayllo, Lima, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Aguilar Peláez Roberto Alejandro (orcid.org/0009-0006-5905-9746)

**ASESORES:**

Dr. Valqui Oxolón José Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

Dra. Cadenillas Albornoz Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mi madre, quien siempre me inculcó valores y ánimo para superarme.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia, por el apoyo para ver concretado este anhelo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública, distrito de Carabaylo, Lima, 2023.", cuyo autor es AGUILAR PELAEZ ROBERTO ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES <b>DNI:</b> 10743897 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 02- 08-2023 08:14:30

Código documento Trilce: TRI - 0630912



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, AGUILAR PELAEZ ROBERTO ALEJANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública, distrito de Carabayllo, Lima, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROBERTO ALEJANDRO AGUILAR PELAEZ <b>DNI:</b> 31661826 <b>ORCID:</b> 0009-0006-5905-9746	Firmado electrónicamente por: RAGUILARPE el 31-07- 2023 07:24:45

Código documento Trilce: TRI - 0630915

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL TUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.	15
3.1.1. Tipo de investigación.	15
3.1.2. Diseño de investigación.	15
3.2. Variables y operacionalización.	16
3.2.1. Variable 1: Motivación docente.	16
3.2.2. Variable 2: Trabajo en equipo.	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra	18
3.3.3. Muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.	19
	vi

3.7. Aspectos éticos.	20
IV. Resultados	21
4.1. Análisis descriptivo	21
4.2. Análisis Inferencial	24
4.2.1. Prueba de Normalidad	24
4.2.2. Prueba de hipótesis	24
V. Discusión	28
VI. Conclusiones	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Motivación docente y sus dimensiones	21
<b>Tabla 2</b> Trabajo en equipo y sus dimensiones	21
<b>Tabla 3</b> Tabla cruzada entre motivación docente y trabajo en equipo	22
<b>Tabla 4</b> Tabla cruzada de atención a necesidades básicas y trabajo en equipo	22
<b>Tabla 5</b> Tabla cruzada de estabilidad y trabajo en equipo	23
<b>Tabla 6</b> Tabla cruzada reconocimiento y trabajo en equipo	23
<b>Tabla 7</b> Prueba de Normalidad para motivación docente y trabajo en equipo.	24
<b>Tabla 8</b> Tabla bilateral de spss entre motivación docente y trabajo en equipo	25
<b>Tabla 9</b> Tabla bilateral entre las dimensiones de motivación docente y trabajo en equipo	26
<b>Tabla 12</b> Baremo de niveles y rangos de las dimensiones de motivación docente	39
<b>Tabla 13</b> Baremo de niveles y rangos de las dimensiones de trabajo en equipo	39



## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Correlación de dos variables	15
<b>Figura 3</b>	Frecuencia de las dimensiones de motivación docente	36
<b>Figura 4</b>	Frecuencia de las dimensiones de trabajo en equipo	36
<b>Figura 5</b>	Figura cruzada entre motivación docente y trabajo en equipo	37
<b>Figura 6</b>	Figura de atención a necesidades básicas y trabajo en equipo	38
<b>Figura 7</b>	Figura cruzada de estabilidad y trabajo en equipo	38
<b>Figura 8</b>	Figura cruzada de reconocimiento y trabajo en equipo	39

## RESUMEN

La presente investigación titulada Trabajo en equipo y motivación docente en una institución Educativa Pública, distrito de Carabaylo, Lima, 2023 tuvo como objetivo determinar la relación entre trabajo en equipo y motivación docente. Esta investigación es básica; el enfoque, cualitativo y diseño, no experimental. La muestra estuvo constituida por 80 profesores de una institución educativa pública de Carabaylo. La técnica usada para cuantificar las variables consistió en la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Se determinó la relación entre trabajo en equipo y motivación docente por medio de la correlación Rho de Spearman el cual dio como resultado 0,646, este valor es significativo, porque presenta un 99% de credibilidad, demostrándose que hay una relación positiva moderada entre ambas variables, además el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido. Esta relación demostró que, a mayor motivación docente, mayor será el trabajo en equipo y viceversa en una institución educativa pública de Carabaylo, Lima, 2023.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, motivación docente, productividad.

## **ABSTRACT**

The objective of this research entitled Teamwork and teacher motivation in a Public Educational Institution, district of Carabayllo, Lima, 2023 was to determine the relationship between teamwork and teacher motivation. This research is basic; the approach, qualitative and design, not experimental. The sample consisted of 80 teachers from a public educational institution in Carabayllo. The technique used to quantify the variables consisted of the survey and the instrument, the questionnaire. The relationship between teamwork and teacher motivation was determined through Spearman's Rho correlation, which resulted in 0.646, this value is significant, because it presents 99% credibility, demonstrating that there is a moderate positive relationship between both variables, In addition, the significance value was 0.000, which is below the 0.01 required. This relationship showed that the greater the teacher motivation, the greater the teamwork and vice versa in a public educational institution in Carabayllo, Lima, 2023.

Keywords: Teamwork, teacher motivation, productivity

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones educativas a nivel internacional están desmotivadas porque se presenta poca atención a las necesidades básicas, la estabilidad y el reconocimiento, esto conlleva a no organizarse para desarrollar una eficiente labor en equipo, lo que resulta en una falta de esfuerzo concertado respecto a los empleados para alcanzar objetivos y metas comunes, así como una falta de integración, organización e interrelación; esto conduce naturalmente a una baja productividad laboral, debido a que no hay logro de objetivos institucionales. Hay instituciones educativas que consideran sus actividades procedimentales como parte de la gestión educativa en forma individual y algunos docentes actúan con egoísmo pretendiendo ser excelentes.

El Banco Mundial (2021), manifestó que, en los sistemas educativos exitosos, los docentes están capacitados y motivados para brindar un buen servicio educando. Esto requiere de políticas y sistemas que los apoyen. Una es enfocarse en mejorar el aprendizaje en las aulas y la otra, usar políticas de personal para construir un equipo de maestros motivados y bien capacitados para asegurar el aprendizaje de los estudiantes. Los profesores tienen que participar activamente y necesitan las destrezas y oportunidades de desarrollo profesional para desempeñarse con eficacia. Además, se necesita entender el enorme compromiso e impacto que tienen en los estudiantes con los cuales se interrelacionan diariamente. Un primer paso esencial para todos los gobiernos es incrementar el aprendizaje de los estudiantes, apoyar a los profesores y brindarles los instrumentos pertinentes. El Banco Mundial está trabajando con los países para reorganizar la programación de desarrollo profesional docente para que cada aula tenga un educador competente, educado y motivado.

Según la UNESCO (2019), la Agenda de Educación 2030 está diseñada para brindar una buena educación. Alcanzar este objetivo requiere de maestros calificados y bien capacitados que estén adecuadamente recompensados y motivados, pero las tendencias globales muestran que la motivación de los docentes ha disminuido en los últimos años, lo que lleva a una escasez de profesores. Si la motivación es tan importante en el desempeño de los educadores,

entonces esta tendencia debe cambiar para mantener las características favorables de la enseñanza y así influir positivamente en el aprendizaje estudiantil. Motivar a los docentes con los incentivos adecuados es clave para lograr los objetivos de garantizar que los estudiantes cuenten con una buena educación aumentando significativamente la oferta y la sostenibilidad de docentes calificados. Los países de ingresos altos y bajos de todo el mundo luchan por atraer y retener a docentes de calidad, en gran parte debido a la baja motivación y las estructuras de incentivos deficientes. Las estadísticas muestran que los salarios de los docentes han disminuido en comparación con otras profesiones con requisitos educativos similares, lo que ha contribuido al declive del prestigio de la profesión. Otros factores que contribuyen a la menor motivación de los educadores son la falta de apoyo de los superiores, la poca rendición de cuentas, las condiciones desfavorables de vida o la violencia en la escuela.

Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar la motivación de los docentes. Un presupuesto educativo limitado, puede dar lugar a una infraestructura escolar y materiales inadecuados. Por ejemplo, las estadísticas muestran que alrededor del 25% de las instituciones educativas del mundo no cuentan con acceso a agua potable o instalaciones sanitarias separadas para hombres y mujeres. La falta de equipo, como escritorios, libros, computadoras y otros materiales didácticos, puede frustrar a los docentes y provocar una disminución de la motivación. Aunque se recomienda a los países gastar el 6 % del PIB en educación para cumplir con el requisito, solo 41 países en el mundo lo hacen.

El problema del trabajo en equipo en las instituciones educativas en el estado peruano es parecido a lo que sucede en las instituciones educativas internacionales, pues la manera de trabajar de los profesores es deficiente, producto de la poca capacitación, inexistencia de interacción comunicativa y desmotivación; muchas veces dejan de lado los objetivos institucionales para priorizar los individuales; es decir, no trabajan en equipo, se muestra una labor sin compromiso, sin visión compartida, una labor individualizada; todo esto se traduce en un deficiente servicio para los estudiantes (Guerrero (2018)).

El Minedu (2018), en una encuesta realizada a docentes, encontró que las condiciones laborales del país inciden en el ánimo de los profesores. Por ejemplo, el 43% de los encuestados mencionó que su salario fue demasiado bajo para cubrir las necesidades básicas. El 74% dijo que no tuvo las herramientas y materiales para tomar medidas y mejorar su nivel. Alrededor de un tercio de los encuestados manifestaron que, la profesión docente en el Perú no está reconocida, debido a que está altamente victimizada y subvalorada. Además, casi la mitad indicó que las condiciones de trabajo en las instituciones educativas no son ideales y para mejorar requiere de la participación del Estado. Así, varios factores pueden afectar negativamente la motivación docente a nivel nacional. Las crisis sanitarias perjudican las relaciones laborales. Esto se debe a que el teletrabajo altera mucho los buenos hábitos, como la comunicación segura, las relaciones, el trabajo en equipo, la participación y el liderazgo.

La falta de motivación docente y trabajo en equipo también se observó en una escuela pública de Carabaylo, Lima, 2023, en donde se ha venido aplicando las políticas educativas del Ministerio de Educación, considerando muy poco el trabajo colaborativo, la motivación, la integración, la organización, la interrelación, la atención a necesidades básicas, la estabilidad, el reconocimiento. Poco se reconoce las destrezas y habilidades de los maestros, por ello no se sienten apreciados y motivados, esto trae como consecuencia la baja productividad. Gran parte de los docentes considera que sus funciones y actividades son difíciles y poco interesantes; por consiguiente, las funciones no son vistas de forma positiva, se considera que las oportunidades no son iguales, puesto que solo algunos son designados para asistir a capacitación planificadas. Cuando no hay un equipo correctamente organizado, el trabajador percibe que carece de apoyo y cooperación de otros empleados; por consiguiente, se interesa menos en realizar sus actividades laborales. Gran parte de los docentes, administrativos y directivos laboran individualmente, hacen notar los celos profesionales, no comparten sus ideas con el resto, priorizan el logro de sus intereses y objetivos personales y no se interesan por lograr las metas comunes e institucionales, confunden el trabajo en grupo con el trabajo en equipo.

Debido a lo manifestado, se buscó investigar la relación entre trabajo en equipo y motivación docente en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima, 2023. Después de haber analizado el tema, se formuló el principal problema: ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y la motivación docente en una institución educativa pública de Carabayllo, Lima 2023? Respecto a los problemas específicos se presenta: ¿Cómo se relaciona la atención de necesidades básicas y el trabajo en equipo en una escuela pública de Carabayllo, Lima 2023?, ¿Qué relación existe entre estabilidad y trabajo en equipo en una escuela pública de Carabayllo, Lima, 2023?, ¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el trabajo en equipo en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima, 2023?

Teóricamente, esta investigación proporcionó a los docentes nuevos conocimientos sobre el trabajo en equipo y la motivación docente, puesto que la revisión de las referencias presentadas ayudó a recopilar información teórica, fiable y válida sobre las variables estudiadas. De esa manera se fortaleció los comportamientos de los profesores en cuanto a sus actitudes, liderazgo y comunicación, lo cual contribuyó en su desempeño profesional y personal como también a resolver problemas. Para explorar la variable trabajo en equipo se consideró a Koontz (1998) y para la variable motivación docente, la teoría de necesidades humanas de Maslow (1943).

En la práctica, la información de esta investigación sirvió como fuente de información. Las escuelas públicas o privadas encargadas de la gestión de la educación contaron con estos datos para enfrentar problemas de gestión de personal para mejorar los servicios educativos producto de un trabajo en equipo y de una eficiente motivación docente, las cuales benefició a los estudiantes. Como prueba metodológica se utilizó el enfoque cuantitativo porque permitió lograr los objetivos de la investigación mediante el uso de la evidencia estandarización. Se utilizó diseño no experimental, puesto que solo se requirió recopilar datos sin cambiar las variables de estudio.

El objetivo general fue establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la motivación docente en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023. Como objetivos específicos se consideraron: Identificar la relación

existente entre la atención de las necesidades básicas y el trabajo en equipo de una escuela pública del distrito de Carabayllo, Lima 2023; precisar la relación entre la estabilidad y el trabajo en equipo de una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023; determinar la relación entre el reconocimiento y el trabajo en equipo de una escuela pública del distrito de Carabayllo, 2023.

Se formuló como hipótesis general: El trabajo en equipo guarda relación significativa con la motivación docente de una escuela pública del distrito de Carabayllo, Lima 2023. Como hipótesis específicas: La atención a necesidades básicas se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en una institución educativa pública de Carabayllo, 2023; existe relación entre la estabilidad y el trabajo en equipo en una escuela pública del distrito de Carabayllo, Lima 2023; existe correlación significativa entre el reconocimiento y el trabajo en equipo en una institución educativa pública del distrito de Carabayllo, Lima 2023.



## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, Cubas y Suarez (2021), investigaron el trabajo en equipo y la motivación laboral; la finalidad fue identificar la relación existente entre trabajo colaborativo y la motivación de los colaboradores del área administrativa del Departamento de Medio Ambiente y Salud Comunitaria de la provincia de Hualgayoc en el año 2020. Seleccionaron 124 administrativos. Utilizaron el enfoque cuantitativo y diseño correlacional, eligieron 2 herramientas para recopilar datos referenciales de cada variable de estudio. El principal hallazgo consistió en que las dos variables se correlacionan con una estimación de 0.917. Esta investigación aporta información valiosa para las dos variables de mi trabajo de investigación.

Huamaní y Gallegos (2021), investigaron el trabajo en equipo y aprendizaje continuo, la finalidad fue determinar la correlación entre trabajo colaborativo y aprendizaje continuo de los estudiantes, utilizaron métodos cuantitativos, intervalos de correlación descriptivos. Dividieron la muestra de 30 participantes en dos equipos, aplicaron dos cuestionarios tipo Likert, se utilizó el alfa de Cronbach para establecer la fiabilidad y el estadístico de Spearman para analizar la conjetura. Se mostró que 82,4% de 17 estudiantes no estaban de acuerdo con trabajar colaborativamente, el 84,6% de 13, concordaron con el trabajo colaborativo. En conclusión, se aprecia correlación importante de las variables en cuestión y que gran parte de los encuestados concuerda con el trabajo colaborativo y la formación continua. Esta investigación aporta información valiosa para el tratamiento de las variables trabajo en equipo de mi investigación.

Catán et al., (2021), investigaron la colaboración como estrategia en un entorno virtual, tuvieron como objetivo investigar la colaboración como una estrategia para mejorar los aprendizajes de los estudiantes usando el método cuantitativo y la obtención de datos mediante entrevistas estructuradas. Concluyeron que la colaboración tiene un fuerte impacto en el aprendizaje de los estudiantes, esto contribuye a generar un óptimo clima en los trabajos grupales. Esta investigación aporta información valiosa para la variable trabajo en equipo de mi trabajo.

Alcántara (2021), investigó la motivación académica y el liderazgo transformacional, la finalidad consistió en identificar la relación entre la motivación académica y el liderazgo transformacional. Usó el diseño básico no experimental y el método cuantitativo; consideró a 60 estudiantes, de los cuales 52 fueron seleccionados de una muestra no probabilística, usando la prueba de Cronbach. El análisis alfa determinó la confiabilidad el cual arrojó un 94,9% para liderazgo transformacional y 94% para la variable motivación académica. La conjetura fue contrarrestada por el Rho de Spearman, que mostró una conformidad de 0,285 entre las variables. Se aprecia relación importante entre las variables. Esta investigación aporta con información valiosa para la variable motivación docente que vengo desarrollando en mi investigación.

Zárate (2019), investigó el desempeño colaborativo de profesores con compromisos de gestión escolar, el fin fue establecer la efectividad de la colaboración docente con los deberes de la dirección escolar, utilizó métodos cuantitativos y correlacionales en una muestra de 18 docentes. Como resultado del trabajo de investigación se confirma que hay conformidad entre el funcionamiento de la cooperación pedagógica entre docentes y el cumplimiento de los deberes asumidos por la dirección. En conclusión, este estudio contribuye a generar un óptimo aprendizaje de los estudiantes. Esta investigación aporta con información relevante a la variable trabajo en equipo de mi tesis.

En el ámbito internacional Castillo (2020), Investigó el trabajo en equipo y aprendizaje de docentes, el propósito fue analizar los aprendizajes de docentes; esta investigación fue básica, transversal, explicativo causal y no experimental, la explicación de los resultados los realizó usando el método hipotético deductivo; trabajó con muestra probabilística conformada por 150 profesores. Obtuvo información a través de un cuestionario; encontró que los aprendizajes planificados por los profesores contribuían a fortificar los comportamientos personales, los cuales ayudan al desempeño profesional y personal; sin duda el trabajo en equipo contribuía al desarrollo de las actitudes, liderazgo y comunicación y esto permitía resolver problemas. La información de esta tesis aporta con datos valiosos para el tratamiento de la variable trabajo en equipo, planteada en mi investigación.

Reyes (2020), investigó la correlación entre gestión directiva y trabajo colaborativo, tuvo como finalidad identificar la correlación entre gestión directiva y trabajo colaborativo, el enfoque fue cuantitativo, descriptivo correlacional; utilizó a 100 personas como muestra. Aplicó encuesta y cuestionario. El producto mostró que hay relación alta entre las variables. Esta investigación contribuye al trabajo en equipo, variable que vengo desarrollando.

Suquillo (2021), investigó el trabajo en equipo y compromiso organizacional, tuvo como finalidad mostrar la correlación de las variables en cuestión; se valió del método cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional; necesitaban 20 docentes como población, a los cuales se les propuso dos cuestionarios de 22 y 20 ítems. Se sometieron a una prueba de validez pidiendo su opinión a tres expertos quienes concluyeron que son aplicables. De esta forma, se determinó su confiabilidad mediante coeficiente Cronbach, obteniendo 0.923 para la encuesta de trabajo en equipo y 0.912 para compromiso organizacional, siendo ambos fidedignos. El estadístico de Spearman confirmó que existe relación relevante de las variables, mostrando un  $Rho = 0,897$  y  $sig = 0,001$ , refutando la conjetura nula y afirmando que la relación en referencia es directa y alta. Esta tesis brinda información importante para la variable trabajo en equipo de mi investigación.

Bustamante (2022), investigó la correlación entre motivación y trabajo colaborativo; la finalidad fue demostrar qué relación existe entre trabajo en equipo y motivación. Su indagación fue básica, y diseño, no experimental; los métodos, cuantitativos descriptivos, transversales y correlacionales. Eligió 115 personas como muestra. Usó encuestas para recopilar información. Los datos mostraron alta correlación de las variables, lo que facilitó la validación de las conjeturas investigadas y confirmó que existe incidencia importante entre las variables en cuestión. Esta investigación contribuye con aportes importantes a la variable motivación docente de mi investigación.

Barra (2021), investigó la correlación entre desempeño laboral y motivación, tuvo como meta, establecer la correlación entre el desempeño laboral y la motivación. El método fue cuantitativo y el diseño, transversal. El instrumento se aplicó a 106 empleados. con el fin de determinar la relación de las variables en

cuestión se empleó el coeficiente Spearman. La información obtenida mostró correlación ( $p < 0,05$ ). Además, halló una relación positiva moderada con  $Rho = 0,633$ . En la pandemia del Covid- 19, el mayor número de empleados ( $N = 52$ ), 49,1% tenía baja motivación y desempeño. En conclusión, la variable motivación está significativamente correlacionada con el desempeño laboral. Este estudio contribuye a la variable motivación docente de mi tesis.

Rodríguez (2020), investigó el trabajo en equipo en la docencia superior, el objetivo fue evaluar las cualidades de los profesores, cómo el manejo interno y las actividades del trabajo en equipo, en donde se propician los conocimientos, las capacidades, las habilidades y aptitudes. Llegó a la conclusión que aún se encuentran en constante aprendizaje para realizar un óptimo trabajo en equipo, puesto que hay incertidumbre y dificultades. Por consiguiente, es menester que se trabaje con un liderazgo democrático que permita el manejo de conflictos. Esta investigación contribuye a la variable trabajo en equipo de mi investigación.

Entre las teorías y enfoques que sustentaron las variables de esta investigación se consideró a Chiavenato (2000), afirmó que la motivación posee vínculos con el comportamiento humano y es una relación de conductas basadas en factores externos e internos, las aspiraciones y necesidades crean la motivación para que las personas actúen. Vanina (2012) identificó la motivación como una fuerza que impulsa a las personas a presentar cierto compromiso en la realización de una labor específica y a mantenerlo hasta el desempeño óptimo, creyendo que traerá beneficio personal. Estos efectos pueden ser específicos del individuo o pueden ser causados por muchos factores externos.

González (2008), precisó que la motivación constituye una agrupación de sucesos mentales que, junto con alicientes externos, sostienen la correspondencia con el temperamento de forma productiva, provocadora o insatisfactoria. En su libro *Human Behavior at Work*, Davis y W. Newstrom (2003) argumentaron que la motivación ocupa un sitio en la cultura que refleja la conducta organizacional y requiere destrezas de comunicación; Sin embargo, esta de igual manera, requiere identificar y entender las motivaciones y menesteres de los trabajadores.

Hellriegel et al. (1999), sostuvieron que la motivación origina fuerza que estimula, impulsa e inspira a la persona a proceder. Es el proceso mental que alienta y sostiene la conducta. Los motivos primarios se derivan de necesidades biológicas como el hambre, el sueño y el alivio del dolor, en tanto las motivaciones secundarias se exploran y combinan con necesidades de orden superior que pueden satisfacerse en las ocupaciones. Las personas y el rendimiento son las dos columnas fundamentales de una organización. La gestión busca maximizar la productividad y la eficiencia, por lo tanto, se centra en los menesteres de la unidad (Bastons et al., 2016).

Las conveniencias comerciales individuales deben alinearse para estimular a los trabajadores a tener éxito. Si la organización necesita que los colaboradores expresen su imaginación, entusiasmo y compromiso en su labor, entonces la empresa debe combinar lo que quiere lograr con los ideales individuales de los trabajadores (Welp et al., 2018). Los empleados tratan de atender todas sus necesidades y deseos en la empresa, incluso sus salarios. Si alguien no se interesa por su labor, de inmediato dice que no, o se muestra aburrido y no recibe la atención que merece. En cambio, los empleados que asumen su misión realizarán sus tareas con entusiasmo y energía. Para estar motivados y hacer un buen trabajo, necesitamos obtener un entendimiento profundo de los factores involucrados con las necesidades humanas (Varma, 2017).

Cuando nos referimos a factores que alteran la motivación laboral, significa que el comportamiento humano es complejo y está determinado por factores diferentes (Stalmašeková et al., 2017). Algunas de las mayores influencias sobre las causas internas y externas involucran a uno o más grupos de personas que inevitablemente se ven afectados por ellas. Normas y roles: actuar como ejemplo a seguir o misión (compañero de trabajo, jefe, subordinado, etc.). Emociones, acciones e interacciones, sentimientos, acciones, etc. La actividad es una manifestación corporal de las personas; la interrelación es la síntesis de acciones y sentimientos en las correspondencias sociales. A su vez, los elementos se pueden dividir en externos e internos. Externo, procedente del entorno (organización, compañeros, ambiente de trabajo, etc.) que afecta directa o indirectamente a la persona. Constituyen factores importantes la autonomía, la

recompensa económica y un entorno de trabajo seguro. A nivel interno, son las conductas cambiantes de las personas y eso se nota ante los demás; por ejemplo, la mentalidad, tendencias creativas, la búsqueda de los logros (Baljoon et al., 2018).

Maslow (1943), explicó los orígenes de la motivación desde una perspectiva humana. Afirma que las personas se motivan satisfaciendo estas necesidades: con el alimento, agua y abrigo, las fisiológicas; con la defensa y la permanencia, la seguridad; con la amistad, el sentido formar parte y el afecto, las sociales; con el prestigio, estatus y autoestima, la autoestima y con la autosatisfacción, la autorrealización. Las necesidades humanas mencionadas tienen un orden jerárquico, cuando se atiende las primordiales, se podrá satisfacer las otras de orden superior (Santrock, 2002). Menciona al dinero como un mecanismo motivador, hasta la actualidad los incentivos han estado ligados al dinero, si los empleados hacen un buen trabajo, tenemos que darles dinero; sin embargo, aunque la recompensa sí es un factor importante en la motivación, no es un factor relevante para todos, satisface una necesidad, pero no todos lo perciben así. Esta cantidad es suficiente solo para satisfacer las necesidades esenciales de los trabajadores (Lohmann et al., 2018). Si se desea motivar a los empleados con recompensas monetarias, se tiene que cumplir condiciones: A los trabajadores claramente les debe interesar el dinero, crear un nexo claro entre lo monetario y productividad. Hay lazos directos entre el trabajo y el dinero , y entre el nivel deseado de desempeño laboral y la productividad. Si las recompensas económicas adoptan la forma de aumentos salariales al comienzo del trabajo, los empleados no las percibirán como recompensas que mejoran el rendimiento (Kanfer et al., 2017).

Como se indicó, hay diversas teorías de la motivación que explican y definen la motivación y promueven continuamente que las necesidades de las personas sean satisfechas (Gopalan et al., 2017). Podemos mencionar las siguientes: El sistema de descentralización de la demanda según Maslow (1964), Clasifica la dinámica humana enfocándose en la visión interior como característica de un individuo, desenfocando las necesidades en dos jerarquías: necesidades básicas, las que clasifica en dos niveles; la primera se refiere a necesidades como alimentación, descanso y necesidades sexuales; la segunda, se refiere a la

seguridad, que mantendrá la vigilancia contra amenazas o peligros garantizando la subsistencia y protección de la persona. Las necesidades suplementarias se organizan en necesidades de tipo sociales que están vinculadas con el comportamiento humano en sociedad, incluye el afecto, la aceptación, el amor familiar, el amor y la amistad; luego, la demanda la evaluación que realiza el individuo. Por último, la autorrealización, el individuo trata de utilizar al máximo su energía y mejorar como persona.

En la teoría de los dos factores, Chiavenato (2000) resumió las ideas de Herzberg (1959) la motivación fue dividida en dos factores, centrándose en el ambiente externo y el trabajo humano. Elemento uno el saneamiento que incluye las condiciones físicas y el entorno de trabajo, es decir, el entorno que rodea a las personas, incluyendo el salario, bienestar social, política empresarial, condiciones de trabajo y medio ambiente. Del mismo modo, corresponden a perspectivas ambientales, oportunidades existentes y mecanismos utilizados por las organizaciones para estimular a los trabajadores. El segundo factor de la motivación se refiere a las actividades que tienen relación con el puesto como: desempeñar un trabajo relevante, responsabilidad, reconocimiento, promoción, logros, uso de destrezas que aumenten y satisfagan la eficiencia de la organización en el tiempo. En la teoría de McClelland (1970, citado por Perilla, 1998), clasifica las teorías según tres necesidades: logro, poder y pertenencia. Aquí explica que las necesidades insatisfechas crean estrés, lo que estimula la impulsividad. McClelland, por su parte, identificó tres fuerzas motrices: Motivación de logro cuando una persona quiere crecer y desarrollarse. Razones de pertenencia referidas a actitudes hacia las personas en un contexto social. La motivación por competencias que es el deseo de hacer un buen trabajo y el poder de motivación que se refiere a la voluntad de influir en las personas y los cambios (Noorizan et al., 2018).

Basada en la motivación productiva, la teoría de las expectativas de Vroom (1979, citado en Chiavernato, 2000) establece que cada persona tiene tres determinantes de la motivación productiva, que enumeran fuertes metas personales y el deseo de alcanzarlas: la interacción entre el logro y metas personales, el rendimiento percibido de un individuo y el nivel de productividad. La importancia de

la teoría actual radica en su atención a la individualidad y variabilidad de las fuerzas motoras. Alderfer (1972), se basó en el estudio del modelo de Maslow y propuso tres temas: razones para la supervivencia que relaciona la seguridad con las necesidades biológicas; la motivación de crecimiento que encausa el desarrollo personal; la motivación para una relación, que incluye la interacción social con los demás, el apoyo emocional, el sentido de aceptación y pertinencia al grupo.

Locke (1969), en su teoría de establecimiento afirma que los individuos determinan sus propias metas para lograrlas. La teoría presente sostiene que los objetivos son elementos esenciales para motivar el desempeño laboral porque serán las encargadas de orientar los comportamientos y las decisiones que tomen las personas para lograrlas; por lo tanto, se sabe que probablemente siempre serán algo difíciles incluso si las personas logran establecerlas. Stoner et al. (1996), definió en la teoría administrativa a un equipo de trabajo como personas organizadas que interactúan para lograr las mismas metas. Koontz y Wehrich (1998), consideraron a un equipo de trabajo como un grupo de personas organizadas con competencias integrales, métodos de trabajo con objetivos similares, objetivos de trabajo definidos y responsabilidades compartidas.

Según Koontz (1998), un equipo es un grupo de personas organizadas con características que les ayudan a complementarse entre sí para lograr los mismos objetivos, establecer metas laborales y maneras de realizar un trabajo. El equipo formado por un número determinado de personas que están alineadas con otras interactúa abiertamente, posee elevado nivel de organización, son lo suficientemente flexibles como para permitirles trabajar juntas para realizar diferentes funciones, poseen habilidades específicas y están organizados para trabajar juntos y lograr un objetivo común (Walter et al., 2019). El trabajo en equipo constituye una manera organizada de labor que implica participación, motivación, liderazgo y motivación encaminado a la consecución de metas (Brock et al., 2018). La formación de equipos cooperativos requiere autonomía para que comprendan sus funciones y roles, la capacidad de informar y comunicar, favorece enfrentar obstáculos provenientes de las necesidades o circunstancias de la empresa (Macedo et al., 2002). El carácter abierto es un factor relevante de competencia, y afecta la promoción de roles en un equipo (Curşeu et al., 2018).



El papel clave del trabajar en equipo es usar la imaginación, resolver problemas complejos, encontrar nuevas soluciones y responder a situaciones (Zaheer et al., 2018). La relevancia del trabajo en equipo (Ogbonnaya et al., 2018) se fundamenta en los siguientes aspectos esenciales: Rol de los actores, que se refiere a los conocimientos, experiencia, saberes o destrezas de los integrantes del equipo, puesto que cada miembro aporta al logro del resultado deseado. La comunicación que es el postrero elemento que te permite entender lo que está pasando con todos los miembros del grupo. Liderazgo que motive y anime a cada miembro a entender claramente lo que está buscando. Compensación, incluida la garantía de que cada miembro reciba el crédito que merece, especialmente económica. Compromiso, donde los miembros del equipo se comunican con otros y acuerdan los objetivos de formación del grupo. Esterkin (2007), demostró cinco beneficios del trabajo en equipo: amplio conocimiento, el grupo está nutrido de información; diversidad de opiniones, las diferentes opiniones se pueden tener en cuenta cuando el trabajo en equipo toma decisiones, enriquece la labor y disminuye la frustración; más producción, los equipos realizan las tareas con más eficiencia que individualmente; la motivación, el sentimiento de que forman parte de un equipo, aumenta el entusiasmo y la colaboración de los miembros en las de decisiones del equipo; más aceptable que las decisiones asumidas por una sola persona. Un equipo bien dirigido permite a una empresa alcanzar importantes objetivos comerciales estratégicos y así tener ventajas competitivas en el mercado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

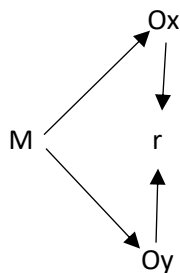
Es básica, para Hernández et al., (2014), significa que se puede construir nuevo conocimiento a partir de teorías existentes y estas modifican los principios teóricos que existen para incrementar el conocimiento. El enfoque es cuantitativo, ya que el proceso integra varios pasos desde el momento de la recopilación de información hasta el análisis, lo que permitió contestar las hipótesis.

##### 3.1.2. Diseño de investigación.

Diseño no experimental puesto que no se experimentó. Vara (2012), enfatiza que los diseños no experimentales se diferencian de los experimentales en que se manipulan algunas o todas las variables. Este protocolo está relacionado con el descrito por Hernández et al., (2014), donde la figura involucra la correlación de 2 variables de la siguiente manera:

**Figura 1**

*Correlación de dos variables*



Donde:

M = 80 docentes de una institución educativa pública del distrito de Carabayllo, Lima, 2023.

Ox= Motivación docente.

Oy= Trabajo en equipo.

r= Relación entre variables.

### **3.2. Variables y operacionalización.**

#### **3.2.1. Variable 1: Motivación docente.**

Definición conceptual: Maslow (2004), define: La motivación para el trabajo en equipo es un conjunto de fuerzas intrínsecas y extrínsecas que logran que una persona aporte su dedicación y de esa manera se comporte de determinada forma a través del rumbo y enfoque conductual. Pérez, Pérez J. (1985), la motivación constituye la fortaleza impulsora que inicia, dirige y sostiene el comportamiento hasta que se logran las metas deseadas.

Definición operacional, variable motivación docente. La definición operativa de una variable consiste en una secuencia procedimental que permiten cuantificar una variable explicada teóricamente. Aquí, se pretende conseguir importante información sobre la variable en cuestión para evidenciar su connotación y adecuación al contexto. De acuerdo con Carrasco (2008), la variable motivación, se determina con las siguientes dimensiones: D1: Atención de necesidades básicas, D2: Estabilidad, D3: Reconocimiento

Indicadores de la variable motivación docente, se consideró cuatro dimensiones: Atención de necesidades básicas; con sus indicadores: individual, familiar, social, laboral. Estabilidad; con sus indicadores: nivel de relación interpersonal, tener un puesto de trabajo específico, acondicionar un lugar propicio para laborar. Reconocimiento; con sus indicadores: regularidad de recibir congratulaciones, constancia de recibir críticas constructivas en el centro laboral. Se consideró la escala Likert, tomando en cuenta cinco alternativas: Totalmente de acuerdo con un valor de cinco puntos; de acuerdo, cuatro puntos; parcialmente de acuerdo, tres puntos; en desacuerdo, dos puntos; completamente en desacuerdo, un punto.

#### **3.2.2. Variable 2: Trabajo en equipo.**

Definición conceptual. Para Koontz (1998), es un conjunto de individuos que poseen aptitudes suplementarias involucradas con una meta general, una secuencia de objetivos y un método laboral de los cuales todos son recíprocamente partícipes.

La definición operativa de una variable consiste en una secuencia de procedimientos que permiten medir una variable definida conceptualmente. Aquí, se pretende obtener la mayor cantidad de información sobre la variable seleccionada para evidenciar su connotación y adecuación al contexto. Esta variable se mide con las dimensiones siguientes: D1: Integración, con sus indicadores competencias y experiencias del personal, conocimiento de las destrezas de los empleados; D2: Organización, con sus indicadores fijación de objetivos, definición del plan de eventualidades, determinación de responsabilidades que permiten llegar a la meta final; D3: Interrelación, con sus indicadores relacionarse con las aspiraciones, relación oportuna entre docentes, capacidad para solucionar problemas y conflictos.

Se consideró la escala Likert, tomando en cuenta cinco alternativas: Totalmente de acuerdo con un valor de 5 puntos; de acuerdo, 4 puntos; parcialmente de acuerdo, 3 puntos; en desacuerdo, 2 puntos; completamente en desacuerdo, 1 punto.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Para Córdova (2019), la población se refiere a la unidad fundamental de indagación establecida por los componentes uniformes con peculiaridades comunes. En este estudio se seleccionaron a 84 docentes de una institución educativa pública de Carabaylo, Lima, 2023.

Criterios de inclusión. Ser profesor de una institución educativa pública del distrito de Carabaylo, Lima, 2023. Los colaboradores que quieran participar en la indagación.

Criterio de exclusión. No se consideró a los trabajadores de limpieza y de mantenimiento de la institución educativa pública del distrito de Carabaylo, Lima, 2023.

### **3.3.2. Muestra**

Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra está formada por un subgrupo de la población de la cual se recopilan datos, los participantes deben compartir las mismas características observables y ser representativos de la población. La muestra está constituida por 80 docentes de una institución educativa pública, distrito de Carabaylo, Lima, 2023

### **3.3.3. Muestreo**

Basado en Ñaupas (2018), el muestreo consiste en una técnica utilizada para recoger información de la muestra. Este estudio utiliza un muestreo probabilístico en el que cada docente tiene las mismas posibilidades de participar. Las unidades de estudio, según Ñaupas et al., (2018) son personas con peculiaridades parecidas pertenecientes al mismo campo.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La técnica que se utilizó para cuantificar la variable trabajo en equipo y motivación docente consistió en una encuesta y el instrumento, un cuestionario, el objetivo consistió en determinar las características de la variable trabajo en equipo y motivación docente en una escuela pública del distrito de Carabaylo, Lima, 2023. Que según Arias (2016), incluyen procedimientos que facilitan la adquisición de datos mediante un conjunto de interrogantes que facilitan medir las variables como también sus dimensiones. Según Hernández et al., (2014), afirmó que la eficiencia establece qué tan bueno es la herramienta para evaluar lo que luego se puede aplicar a la muestra que el investigador tiene como su objeto de estudio.

El instrumento para la variable motivación docente y trabajo en equipo fue un cuestionario, adaptado de Pongo (2022), quien aplicó un cuestionario sobre trabajo en equipo y motivación laboral, la meta consistió en determinar las peculiaridades de la variable trabajo en equipo y motivación laboral de los colaboradores del Hospital Belén de Trujillo; la aplicación fue individual en un lapso de 15 minutos; consistió en identificar la relación de las variables en mención; la estructura estuvo formada por 18

interrogantes, con cinco opciones Likert: totalmente de acuerdo, cinco puntos; de acuerdo, cuatro puntos; parcialmente de acuerdo, tres puntos; en desacuerdo, dos puntos; completamente en desacuerdo, un punto.

La confiabilidad de una herramienta es el grado en que un determinado instrumento mide eficazmente los resultados de las interrogantes de una encuesta Hernández, et al, (2018); el instrumento de esta indagación fue validado por tres expertos en la materia, quienes realizaron una revisión de los cuestionarios determinando su aplicación.

La fiabilidad del instrumento para Hernández y Mendoza (2018), es el grado en que al aplicar un instrumento varias veces a una misma persona, origina resultados coherentes, iguales y consistentes. Considerando lo manifestado, para determinar la validez del instrumento, se tomó la prueba piloto a 15 docentes de una institución educativa pública de Carabaylo, con la información obtenida se produjo la base de datos utilizando el SPSS para obtener el Alfa de Cronbach, el que mostró una confiabilidad de 0,887 para la variable trabajo en equipo y 0.704 para la variable motivación docente; de esa manera se comprobó una alta confiabilidad. (Anexo 4)

### **3.5 Procedimientos**

Para proceder a aplicar el cuestionario a los profesores de una escuela pública de Carabaylo, se pidió permiso a la dirección de dicha institución, luego se aplicó la encuesta en mención en forma presencial e individual en un lapso de 15 min, posteriormente se organizó los datos recopilados en una base de datos usando Excel para luego procesar la información con el programa SPSS. El propósito fue determinar la relación entre trabajo en equipo y motivación docente. Este instrumento incluyó 15 ítems basados en opciones múltiples de Likert: totalmente de acuerdo, cinco puntos; de acuerdo, cuatro puntos; parcialmente de acuerdo, tres puntos; en desacuerdo, dos puntos; completamente en desacuerdo, un punto.

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

Luego de haber aplicado el instrumento, se organizó los datos obtenidos de la muestra en Excel, posteriormente se llevó esta información al programa SPSS para el análisis estadístico y realizar el estudio

inferencial. Con la finalidad de lograr el objetivo de este estudio se realizó el análisis descriptivo, el cual sirvió como elemento base para determinar el comportamiento de los datos uniéndolos en tablas cruzadas y figuras, los cuales contribuyeron a dar una visualización amplia de los resultados. Después de haber procesado los datos mediante los cuestionarios, se procedió a realizar el análisis de toda la información lograda, esto permitió precisar el logro del propósito del estudio al principio de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Para Behar (2008), la investigación académica se corrobora con los principios éticos, respetar los derechos de autor con base en la autoría, la confidencialidad de la información, la autenticidad de los resultados, el enfoque respeto a las opiniones expresadas, garantizando la confiabilidad. De los datos recolectados, objetividad, buena fe, principio de interés mutuo, enfoque en la seguridad de los integrantes de la indagación, autonomía, enfoque en la libertad que tienen los informantes para participar, justicia basada en el respeto por los logros de los demás y una mejor distribución de recursos.

En esta investigación se tuvo en cuenta el respeto por la propiedad intelectual, mencionando a los autores que formaron parte de este estudio, de igual manera se respetó las conductas, los valores y creencias religiosas de las personas que colaboraron.

## IV. Resultados

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Motivación docente y sus dimensiones*

	Motivación docente (V1)		Atención a necesidades básicas		Estabilidad		Reconocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel bajo	0	0	1	1,3	0	0	0	0
Nivel medio	4	5	9	11,3	9	11,3	8	10
Nivel Alto	76	95	70	87,5	71	88,8	72	90
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota f: frecuencia, %: porcentaje

En la tabla 1, se encontró que la variable motivación docente presenta un nivel alto con 95%, concerniente a sus dimensiones, se encontró que atención a necesidades básicas presenta un nivel alto con 87,5%, estabilidad presenta un nivel alto con 88,8% y reconocimiento presenta un nivel alto con el 90%.

**Tabla 2**

*Trabajo en equipo y sus dimensiones*

	Trabajo en equipo (V2)		Incorporación		Organización		Interrelación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel medio	3	3,8	14	17,5	7	8,8	0	0
Nivel Alto	77	96,3	66	82,5	73	91,3	80	100
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Nota f: frecuencia, %: porcentaje

En la tabla 2, se encontró que la variable trabajo en equipo presenta un nivel alto con 96,3%, concerniente a sus dimensiones, se encontró que incorporación presenta un nivel alto con 82,5%, organización presenta un nivel alto con 91,3% e interrelación tiene un nivel alto con 100%.



**Tabla 3***Tabla cruzada entre motivación docente y trabajo en equipo*

			Trabajo en equipo			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Motivación docente	Nivel bajo	Recuento	0,0	0,0	0	0
		%	0%	0%	0,0%	0%
	Nivel medio	Recuento	0	0,2	3,9	4
		%	0%	1,3%	3,8%	5,0%
	Nivel alto	Recuento	0	2,8	73,1	76
		%	0%	2,5%	92,5%	95%
Recuento		0	3,0	77	80	
Total	%	0%	3,8%	96,3%	100%	

En la tabla 3 exhibe que la motivación docente tiene nivel alto con 92,5%. Así mismo trabajo en equipo predomina el nivel alto con 92,5. Además el 95% indicaron que mientras la motivación docente alcance un nivel alto lo mismo sucederá con trabajo en equipo.

**Tabla 4***Tabla cruzada de atención a necesidades básicas y trabajo en equipo*

			Trabajo en equipo			Total
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Atención a necesidades básicas	Nivel bajo	Recuento	0	0	1	1
		%	0%	0%	1,3%	1,3%
	Nivel medio	Recuento	0	0,3	8,7	9
		%	0%	2,5%	8,8%	11,3%
	Nivel alto	Recuento	0	2,6	67,4	70
		%	0,0%	1,3%	86,3%	87,5%
Recuento		0	3	77	80	
Total	%	0%	3,8%	96,3%	100,0%	

En la tabla 4 exhibe que en atención a necesidades básicas prevalece alto nivel con 86,3%. Así mismo, en trabajo en equipo prepondera el nivel alto con 86,3%. Además, el 86,3% indicaron que mientras la atención a necesidades básicas alcance un nivel alto lo mismo ocurrirá con trabajo en equipo.

**Tabla 5***Tabla cruzada de estabilidad y trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo			Total	
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Estabilidad	Nivel bajo	Recuento	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Nivel medio	Recuento	0	0,3	8,7	9
		%	0%	1,3%	10%	11,3%
	Nivel alto	Recuento	0	2,7	68,3	71
		%	0,0%	2,5%	86,3%	88,8%
	Recuento	0	3	77	80	
	Total	%	0%	3,8%	96,3%	100,0%

En la tabla 5 exhibe que estabilidad predomina el nivel alto con 86,3%. Así mismo, trabajo en equipo predomina el nivel alto con 86,3%. Además, el 86,3% indicaron que mientras estabilidad logre un nivel alto, lo propio ocurrirá con trabajo en equipo.

**Tabla 6***Tabla cruzada reconocimiento y trabajo en equipo*

		Trabajo en equipo			Total	
			Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	
Reconocimiento	Nivel bajo	Recuento	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Nivel medio	Recuento	0	0,3	7,7	8
		%	0%	1,3%	8,8%	10,0%
	Nivel alto	Recuento	0	2,7	69,3	72
		%	0,0%	2,5%	87,5%	90,0%
	Recuento	0	3	77	80	
	Total	%	0%	3,8%	96,3%	100,0%

En la tabla 6 exhibe que en reconocimiento prevalece el nivel alto con 87,5%. Así mismo, trabajo en equipo predomina el nivel alto con 87,5%. Además, el 87,5% indicaron que mientras reconocimiento alcance un nivel alto lo mismo ocurrirá con trabajo en equipo.

## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Prueba de Normalidad

**Tabla 7**

*Prueba de Normalidad para motivación docente y trabajo en equipo.*

	Estadístico	n	$\rho$
Motivación docente (V1)	0,99	80	0,049
Trabajo en equipo(V2)	0,139	80	0,001
Atención a necesidades básicas	0,136	80	0,001
Estabilidad	0,136	80	0,001
Reconocimiento	0,143	80	0,000

*Nota* n: muestra,  $\rho$ : significancia

### Interpretación

En la tabla 7 se pudo evidenciar en la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, que las variables motivación docente y trabajo en equipo y sus dimensiones presentaron una significancia menor a 0.05 por lo tanto las dos variables y dimensiones de motivación docente no tienen una distribución normal, entonces se aplicó estadística no paramétrica, por ende, se usó la correlación de la Rho de Spearman.

### 4.2.2. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis General

**Ho:** No guarda relación significativa el trabajo en equipo con la motivación docente en una escuela pública del distrito de Carabayllo, Lima 2023.

**Ha:** El trabajo en equipo guarda relación significativa con la motivación docente en una escuela pública del distrito de Carabayllo, Lima 2023.

**Tabla 8***Tabla bilateral de spss entre motivación docente y trabajo en equipo*

			Motivación docente	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Motivación docente	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	80	80

*Nota* N: muestra, Sig: significancia, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación**

En la tabla 8, se pudo hallar la correlación de Rho de Spearman entre las variables trabajo en equipo y motivación docente, este valor es significativo, ya que muestra un 99% de confiabilidad; por consiguiente, se puede afirmar que en este estudio hay una correlación importante moderada entre ambas variables, puesto que la estimación de significación de 0,000, es inferior al 0,01 requerido.

### **Hipótesis específica**

H<sub>0</sub>: No hay relación entre las dimensiones de motivación docente y trabajo en equipo en una escuela pública del distrito de Carabayllo, Lima 2023.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre las dimensiones de motivación docente y trabajo en equipo en una escuela pública del distrito de Carabayllo, Lima 2023.

**Tabla 9***Tabla bilateral entre las dimensiones de motivación docente y trabajo en equipo*

			Trabajo en equipo	Atención a necesidades básicas	Estabilidad	Reconocimiento
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,654**	,543**	,475**
		Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
		N	80	80	80	80
	Atención a necesidades básicas	Coefficiente de correlación	,654**	1,000	,656**	,475**
		Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000
		N	80	80	80	80
	Estabilidad	Coefficiente de correlación	,543**	,656**	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000
		N	80	80	80	80
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,475**	,475**	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	
		N	80	80	80	80

Nota N: muestra, Sig: significancia, \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación

La tabla 9, presenta la correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de las variables motivación docente y trabajo en equipo.

La correlación resultante entre atención a necesidades básicas y la variable trabajo en equipo fue de 0,654, este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva moderada entre la primera dimensión de motivación docente, atención a necesidades básicas, y trabajo en equipo, el cual dio como resultado 0,654, además el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

Así mismo la correlación entre estabilidad y la variable trabajo en equipo fue de 0,543, este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva moderada entre la segunda dimensión de motivación docente, estabilidad, y trabajo en

equipo, además el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

Finalmente, se halló la correlación entre reconocimiento y trabajo en equipo, el cual fue 0,475 este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una correlación positiva moderada entre la tercera dimensión de motivación docente, reconocimiento, y trabajo en equipo, además el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

## V. Discusión

Cuando los primeros hombres empezaron a poblar la tierra tuvieron la necesidad de subsistir, para ello fue necesario que se asocien y busquen formas de vida; así se fueron formando las primeras comunidades y civilizaciones. Por ejemplo, en la época incaica, los incas recurrieron a diversas modalidades de ayuda, el Ayni, (trabajo colaborativo), realizaba faenas para ayudar a sus semejantes, han pasado miles de años y hasta ahora observamos grandes obras y nos preguntamos cómo pudieron levantar enormes piedras. Empezó lo que hoy conocemos como “trabajo en equipo” que nos aclara que cuando mayor cantidad de personas emprenden una tarea, se consiguen mejores resultados. Esto ocurre porque todos trabajan para lograr el mismo objetivo, reduciendo las debilidades y fortificando las fortalezas del equipo. También ayuda a desarrollar las habilidades referidas a la interacción y resolución de conflictos. Por otra parte, los estudiantes están preparados para desenvolverse en el mundo laboral competitivo organizados en equipos.

El trabajo en equipo y la motivación, concerniente a los profesores en una institución educativa son declarados componentes relevantes, puesto que, si existe complicidad, ayuda y todos se esfuerzan para lograr los objetivos, los resultados serán óptimos; la motivación se afilia a elementos que estimulan un buen desempeño, esto es por reconocimiento, oportunidades de crecimiento personal y profesional, logrando que el personal se identifique con su centro laboral. Es así que la relación entre el trabajo en equipo y motivación docente en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023 por medio de la correlación de Rho de Spearman dio como resultado 0,646, este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una relación positiva moderada entre la variable trabajo en equipo y motivación docente, porque el valor de significación fue 0,000, el cual es inferior al 0,01 necesitado.

Este resultado coincide con Alcántara (2021), el cual investigó el liderazgo transformacional y motivación académica, su finalidad fue determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y motivación. Utilizó el método cuantitativo y el diseño básico no experimental; consideró a 60 estudiantes, de los cuales 52 fueron seleccionados de una muestra no probabilística, usando la prueba de Cronbach. El análisis alfa determinó la confiabilidad el cual arrojó un 94,9% para la variable liderazgo transformacional y 94% para la variable motivación académica. La

conjetura fue contrarrestada por el Rho de Spearman, que mostró una conformidad de 0,285 entre las variables. Se observa correlación positiva entre las variables. Esta investigación aporta con información valiosa para la variable motivación docente que vengo desarrollando en mi investigación.

También se ha podido observar la similitud de los datos de esta investigación con otros estudios realizados, razón por la cual se fortalece su validez y confiabilidad; por ejemplo, Suquillo (2021), en su tesis el trabajo en equipo y compromiso organizacional, tuvo como finalidad mostrar la correlación de las variables en cuestión; El método fue cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental; necesitó 20 docentes como población, a los cuales se les propuso dos cuestionarios de 22 y 20 ítems. Se llevó a una prueba de validez pidiendo la opinión de tres expertos, quienes concluyeron que sí es aplicable. De esta forma, se determinó la confiabilidad mediante coeficiente Cronbach, obteniendo 0.923 para el cuestionario de trabajo en equipo y 0.912 para el cuestionario de compromiso organizacional, siendo las dos confiables. En cuanto a los resultados se puede afirmar que la correlación de Spearman confirmó la existencia de una correlación relevante de las variables, mostrando un  $Rho = 0,897$  y  $sig = 0,001$ , refutando la conjetura nula y afirmando que la relación en referencia es directa y alta. Esta tesis brinda información importante para la variable trabajo en equipo de mi investigación. tuvo como finalidad mostrar la correlación de las variables en cuestión; los resultados que obtuvo confirmaron la existencia de una correlación relevante de las variables, mostrando un  $Rho = 0,897$  y  $sig = 0,001$ , refutando la conjetura nula y afirmando que la relación en referencia es directa y alta. Esta tesis brinda información importante para la variable trabajo en equipo de mi investigación.

Por su parte Cubas y Suarez (2021), en su investigación motivación laboral y trabajo en equipo, tuvo la finalidad de identificar la conformidad entre motivación laboral y trabajo en equipo en el área administrativa del Departamento de Medio Ambiente y Salud comunitaria de la provincia de Hualgayoc en el año 2020. Seleccionaron a 124 administrativos. Utilizaron el enfoque cuantitativo y diseño correlacional, eligieron 2 herramientas de recopilación de información referencial sobre las variables de estudio. El hallazgo importante fue que las dos variables se correlacionan con una estimación de 0.917. Este resultado confirma la existencia



de una correlación importante de las variables.

De igual manera Barra (2021), en su tesis relación entre el desempeño laboral y la motivación, demostró la correlación entre las variables en cuestión. El método fue cuantitativo y diseño transversal. La muestra consta de 106 colaboradores. Para establecer la correlación de las variables, empleó el coeficiente Spearman. La información mostró correlación ( $p < 0,05$ ). Además, halló una relación positiva moderada con  $Rho = 0,633$ . En la pandemia del Covid- 19, el mayor número de empleados ( $N = 52$ ), 49,1% tenía baja motivación y desempeño. En conclusión, la motivación está significativamente relacionada con el desempeño laboral.

Con respecto a la relación de la dimensión atención a necesidades básicas de la motivación docente en el trabajo en equipo en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023 se determinó por medio de la correlación de Rho de Spearman el cual dio como resultado 0,654, este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una relación positiva moderada entre atención a necesidades básicas y trabajo en equipo, porque el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

Este resultado fue corroborado con otras teorías como: Maslow (1943), explica los orígenes de la motivación desde una perspectiva humana. Afirma que las personas se motivan satisfaciendo las siguientes necesidades: con el alimento, agua y abrigo, las fisiológicas; con la defensa y la permanencia, la seguridad; con la amistad, el sentido de pertenencia y el afecto, las sociales; con el prestigio, estatus y autoestima, la autoestima y con la autosatisfacción, la autorrealización. Las necesidades humanas mencionadas tienen un orden jerárquico, cuando se atiende las primordiales, se podrá satisfacer las otras de orden superior (Santrock, 2002). Se puede mencionar como una herramienta de motivación al dinero, hasta ahora los incentivos han estado ligados al dinero, si los empleados hacen un buen trabajo, tenemos que darles dinero; sin embargo, aunque la recompensa sí es un factor importante en la motivación, no es un factor relevante para todos, satisface una necesidad, pero no todos lo perciben así. Esta cantidad es suficiente solo para satisfacer las necesidades de los subordinados (Lohmann et al., 2018). Un sistema de incentivos monetarios motiva a los empleados, si cumple estas condiciones: A

los empleados claramente les debe gustar el dinero, crear un vínculo claro entre el dinero y productividad. Existe un vínculo directo entre el dinero y el trabajo, y entre la productividad y el nivel deseado de desempeño laboral. Si las recompensas económicas adoptan la forma de aumentos salariales al comienzo del trabajo, los empleados no las percibirán como recompensas que mejoran el rendimiento (Kanfer et al., 2017).

Como se mencionó, han surgido diversas teorías de la motivación para explicar y definir la motivación y promover continuamente que las necesidades humanas sean satisfechas (Gopalan et al., 2017). Podemos enumerar las siguientes: El sistema de descentralización de la demanda de Maslow (1964), Clasifica la dinámica humana centrándose en la visión interior como característica de una persona, descentralizando estas necesidades en dos categorías: necesidades básicas, las que clasifica en dos niveles; la primera se refiere a necesidades como alimentación, descanso y necesidades sexuales; la segunda, se refiere a la seguridad, que mantendrá la vigilancia contra amenazas o peligros garantizando la supervivencia y protección de la persona. Las necesidades secundarias se organizan en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales que están relacionadas con el comportamiento humano en sociedad, incluye el afecto, la aceptación, el amor familiar, la amistad y el amor; el nivel dos, la demanda es la evaluación que realiza la persona. El tercer nivel se refiere a la necesidad de autorrealización, el individuo trata de utilizar al máximo su potencial y mejorar como persona.

Con respecto a la relación de la dimensión de estabilidad de motivación docente en el trabajo en equipo en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023 se determinó por medio de la correlación de Rho de Spearman el cual mostró un resultado de 0,543, este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una relación positiva moderada entre la dimensión estabilidad de la motivación docente y trabajo en equipo, porque el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

Lo cual demuestra lo mencionado por Locke (1969) en la teoría de establecimiento afirma que los individuos determinan sus propias metas para lograrlas. La teoría actual sostiene que las metas son un elemento esencial para

motivar el desempeño laboral porque serán las encargadas de orientar los comportamientos y las decisiones que tomen las personas para lograrlas; por lo tanto, se sabe que probablemente siempre serán algo difíciles incluso si las personas logran establecerlas. Además, Stoner et al. (1996), en su teoría administrativa, definió un grupo de trabajo como personas que forman interacciones mutuas para lograr el mismo objetivo. Koontz y Weihrich (1998), consideraron un equipo como un conjunto de personas con capacidades integrales, métodos de trabajo con objetivos similares, objetivos de trabajo definidos y responsabilidades compartidas.

Finalmente, Las instituciones educativas ponen empeño para brindar un mejor servicio, pero no basta comunicar los objetivos institucionales, sino proporcionar instrumentos necesarios para realizar las labores, también brindar asesoramiento y capacitaciones que ayuden a los colaboradores a desenvolverse a nivel personal y profesional. El director tiene que programar talleres que fortalezcan la motivación y las habilidades de trabajo en equipo, coordinando con el servicio de psicología del centro de salud más cercano a la institución educativa, esto contribuirá a que los docentes cuenten con más estrategias y herramientas para brindar un mejor servicio a los estudiantes. Así, los docentes perciben el menester que, si brindan su máximo esfuerzo para lograr los objetivos, éste será recompensado con consideraciones, respeto, oportunidades de crecimiento, motivación, óptimo clima laboral, seguridad y contar con ambientes apropiados, etc.

Por lo tanto, se halló la relación entre reconocimiento y trabajo en equipo. Esta relación quiere decir a mayor reconocimiento mayor trabajo en equipo, además la relación dio como valor ( $Rho=0,475$ ). Esto se corrobora con lo mencionado por (Ogbonnaya et al., 2018) el trabajo en equipo se fundamenta en los siguientes aspectos esenciales: Rol de los actores, que se refiere a los conocimientos, experiencia, saberes o habilidades de los miembros del equipo, ya que cada miembro contribuye al logro del resultado deseado. La comunicación que es el último elemento que te permite entender lo que está pasando con todos los miembros del grupo. Liderazgo que motive y anime a cada miembro a entender claramente lo que está buscando. Compensación, incluida la garantía de que cada miembro reciba el crédito que merece, especialmente económica. Compromiso, donde los miembros del equipo se comunican con otros y acuerdan los objetivos

de formación del grupo.

## VI. Conclusiones

**Primera:** Se determinó la relación entre el trabajo en equipo y la motivación docente en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023 por medio de la correlación de Rho de Spearman el cual dio como resultado 0,646, este valor es significativo, porque presenta un 99% de credibilidad, demostrándose que hay una relación positiva moderada entre la variable trabajo en equipo y motivación docente, porque el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

**Segunda:** La relación entre atención a necesidades básicas, dimensión de motivación docente, y trabajo en equipo en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023 se determinó por medio de la correlación de Rho de Spearman el cual dio un resultado de 0,654, este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una relación positiva moderada entre la dimensión atención a necesidades básicas y trabajo en equipo, porque el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

**Tercera:** Se determinó la relación de la estabilidad, dimensión de motivación docente, en el trabajo en equipo en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023 por medio de la correlación de Rho de Spearman el cual dio como resultado 0,543, este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay relación positiva alta entre la dimensión estabilidad de la motivación docente y trabajo en equipo, porque el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

**Cuarta:** Se determinó la relación del reconocimiento, dimensión de motivación docente, y trabajo en equipo en una escuela pública de la zona de Carabayllo, Lima 2023 por medio de la correlación de Rho de Spearman el cual dio como resultado 0,475, este valor es significativo, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una relación positiva moderada entre la dimensión reconocimiento de la motivación docente y trabajo en equipo, porque el valor de significación fue de 0,000, que se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que el director programe talleres que fortalezcan la motivación y las habilidades de trabajo en equipo, coordinando con el departamento de psicología del centro de salud más cercano a la institución educativa, esto contribuirá a que los docentes cuenten con más estrategias y herramientas para brindar un mejor servicio a los estudiantes.

**Segunda:** Se recomienda al director identificar las necesidades básicas de los equipos de trabajo para atenderlas, a través del monitoreo, reuniones, actividades y encuestas, lo cual servirá para generar espacios de trabajo agradables en donde los docentes se sientan motivados para realizar su labor eficientemente.

**Tercera:** Se recomienda al director que fomente la estabilidad de la motivación y el trabajo en equipo de los docentes, mostrándose respetuoso y honesto, generando un espacio laboral propicio, reconociendo la labor, recompensando el esfuerzo, mostrando positivismo y preguntándoles qué les motiva; contribuyendo de esta manera a que los profesores brinden un mejor servicio.

**Cuarta:** Se recomienda a los directivos que reconozcan el trabajo en equipo de los docentes, organizando actividades deportivas, paseos recreacionales, celebraciones de los cumpleaños, felicitaciones por la labor realizada en forma verbal o escrita. Esto contribuirá a aumentar la motivación para realizar un óptimo trabajo.

## REFERENCIAS

- 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](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69957/Alc%c3%a1ntara_CEY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alderfer (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer*. <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teorias-modernas-demotivacio/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- 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](https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf).
- Ayovi-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 4(4), 58-76. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41ç>
- Baljoon, R., Banjar, H., y Banakhar, M. (2018). Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5, 1-10. <https://doi.org/10.15344/23944978/2018/275>
- Banco mundial (2021) Los maestros son el principal factor que determina cuánto aprenden los alumnos. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Banco Mundial (2021), los sistemas educativos exitosos, <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- 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](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04435-9_63?error=cookies_not_supported&code=847eb44d-0489-4040-9ea1-6aa90edde443).
- Bastons, M., Mas, M., y Rey, C. (2016). Pro-stakeholders motivation: Uncovering a new source of motivation for business companies. *Journal of Management & Organization*, 23(5). doi:10.1017/jmo.2016.14.

- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>.
- Brock, S., McAliney, P., Hui, Ch., y Sen, A. (2018). Toward more practical measurement of teamwork skills. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 124-133. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0069>.
- 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>.
- Carrasco (2008) Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos. (001.42 CARR/M). [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)
- Castillo, T. (2020). Aprendizaje adquirido en trabajo en equipo. Percepciones de docentes y estudiantes. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades CHAKIÑAN*, 81-94. Obtenido de <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/411/49>.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos humanos. (5ta ed). [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Chiavenato (2000) La motivación de los sujetos en la nueva gestión de recursos humanos. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5094746.pdf>
- Córdova, I. (2019). El proyecto de investigación cuantitativa (6ª ed.). San Marcos. [http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id\\_product=223&controller=product](http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=223&controller=product)
- Cubas, Y., y Suárez, N. (2021). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal administrativo de la gerencia del ambiente y saneamiento de la municipalidad provincial de Hualgayoc*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1500/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.



- Curşeu, P., Ilies, R., Vîrgă, D., Maricuţoiu, L., y Sava, F. (2018). Personality characteristics that are valued in teams: Not always “more is better”? *International Journal of Psychology*, 54(5), 638-649. <https://doi.org/10.1002/ijop.12511>.
- Esterkin, J. (2007). *Cinco ventajas del trabajo en equipo*. <http://iaap.wordpress.com/2007/06/19/cincoventajas-del-trabajo-en-equipo/>
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. [http://newpsi.bvpspsi.org.br/ebooks2010/en/Acervo\\_files/Psicologia delaMotivacion.pdf](http://newpsi.bvpspsi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/Psicologia delaMotivacion.pdf)
- Gopalan, V., Abu, J., Zulkifli, A., Alwi, A., y Che, R. (2017). A review of the motivation theories in learning. *AIP Conference Proceedings*, 1892(1). <https://doi.org/10.1063/1.5005376>.
- Guerrero, A. (2018). *Trabajo en equipo, una necesidad fundamental*. Lima: San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18823>.
- Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. 8. ed. México: International Thomson Editores <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147117764009.pdf>
- 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>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F.: McGRAW-HILL. [virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612)
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg (1959) Factores higiénicos y motivadores en una agencia automotriz de Sinaloa. <https://www.redalyc.org/journal/461/46158064013/html/>
- 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>.

- Kanfer, R., Frese, M., y Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000133>.
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global onceava edición*.  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global onceava edición. Management*, 58(2), 336-343.  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Lohmann, J., Wilhelm, D., Kambala, Ch., Brenner, S., Muula, A., y De Allegri, M. (2018). ‘The money can be a motivator, to me a little, but mostly PBF just helps me to do better in my job.’ An exploration of the motivational mechanisms of performance-based financing for health workers in Malawi. 44 *Health Policy and Planning*, 33(2), 183-191.  
<https://doi.org/10.1093/heapol/czx156>
- Locke, A. (1969). *Purpose without consciousness: a contradiction*. Psychological reports. <https://journals.sagepub.com/doi/10.2466/pr0.1969.25.3.991>
- Macedo de Marchetti, M., Litvak de Cohen, M., y Forté, F. (2002). *Algunas reflexiones sobre el Trabajo en Equipo como estrategia para el Gerenciamiento de la Calidad en Instituciones Educativas*. Congreso Regional de Ciencia y Tecnología. Universidad Nacional de Catamarca.
- Maslow (1943) *Los orígenes de la motivación desde una perspectiva humana*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Maslow, A. (2004). *Motivación y personalidad*. New York: Harper & Row.  
<https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Ministerio de Educación (2018)  
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Ministerio de Educación (2020). *Impacto de la pandemia en el proceso educativo*.  
<https://blogs.iadb.org/educacion/es/impacto-educativo-pandemia/>

- 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-investigación-cuantitativa-cualitativa-y-redacción-de-la-tesis/organizaciones>. *FIPCAEC*, 4(4), 58-76.
- Noorizan, M., Fareeha, N., Norfazlina, A., y Sharidatul, A. (2016). The Moderating Effects of Motivation on Work Environment and Training Transfer: A Preliminary Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 158-163. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30107-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30107-1)
- Ogbonnaya, C., Tillman, J., y Gonzalez, K. (2018). Perceived Organizational Support in Health Care: The Importance of Teamwork and Training for Employee Well-Being and Patient Satisfaction. *Group & Organization Management*, 1-29. <https://doi.org/10.1177/1059601118767244>.
- Pérez, J. (1985). *Psicología de la personalidad*. Vols. I y II. Madrid. [https://www.google.com.pe/books/edition/PSICOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_PERSONALIDAD\\_TEOR%C3%8DA\\_E/X7IVDgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=P%C3%A9rez,+J.+\(1985\).+Psicolog%C3%ADa+de+la+personalidad.+Vols.+I+y+II.Madrid.&pg=PT122&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/PSICOLOG%C3%8DA_DE_LA_PERSONALIDAD_TEOR%C3%8DA_E/X7IVDgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=P%C3%A9rez,+J.+(1985).+Psicolog%C3%ADa+de+la+personalidad.+Vols.+I+y+II.Madrid.&pg=PT122&printsec=frontcover)
- Perilla, L. (1998). David C. McClelland (1970). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(3), 529-532. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>
- Pongo (2022) Trabajo en equipo y motivación de los trabajadores de la oficina de seguros de un hospital de Trujillo, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102610>
- Reyes (2020). *Correlación entre gestión directiva y trabajo colaborativo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56642?locale-attribute=es>
- 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>.
- Rodríguez, J. (2020). El trabajo en equipo como competencia transversal del claustro en la docencia médica superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*,

- 49(0), 0. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572020000400010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000400010).
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.  
<https://camjol.info/index.php/DIALOGOS/article/view/16331>.
- (Santrock, 2002). Motivaciones sociales y rendimiento académico en estudiantes de educación. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182006000100013](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182006000100013)
- Stalmašeková, N., Genzorová, T., y Čorejová, T. (2017). Employee benefits as one of factors of work motivation. *CBU International Conference 46 Proceedings*, 5. <https://doi.org/10.12955/cbup.v5.964>
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (1996). *Administración* (6ta ed). Editorial Prentice Hall.  
[https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n\\_6ta\\_Edici%C3%B3n\\_J\\_A\\_F\\_Stoner\\_R\\_E\\_Freeman\\_and\\_D\\_R\\_Gilbert\\_Jr](https://www.academia.edu/8385894/Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J_A_F_Stoner_R_E_Freeman_and_D_R_Gilbert_Jr)
- Suquillo, M. D. (2021). *Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa “Constructores del Mañana”, Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://hdl.handle.net/20500.12692/70010>.
- UNESCO (2019) *Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje*  
<http://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/motivacion-del-profesorado-y-resultados-del-aprendizaje>
- Vanina, G. (2012). *Motivación del Personal en la Administración Pública*. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf)
- Varma, Ch. (2017). Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction For Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6(2), 10-20.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa* (2ª ed.). USMP.  
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>.

- Vroom (1979). Leadership decision-making: an empirical test of the Vroom and Yetton model. *Journal of Management Studies*, 16(1), 1-115  
[https://www.researchgate.net/publication/230315464\\_Leadership\\_decision-making\\_An\\_empirical\\_test\\_of\\_the\\_Vroom\\_and\\_Yetton\\_model](https://www.researchgate.net/publication/230315464_Leadership_decision-making_An_empirical_test_of_the_Vroom_and_Yetton_model)
- Walter, J., Arnold, R., Curley, M., y Feudtner, C. (2019). Teamwork When Conducting Family Meetings: Concepts, Terminology, and the Importance of Team-Team Practices. *Journal of Pain and Symptom Management*, 58(2), 336-343. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2019.04.030>.
- Walter, J., Arnold, R., Curley, M., y Feudtner, C. (2019). Teamwork When Conducting Family Meetings: Concepts, Terminology, and the Importance of Team-Team Practices. *Journal of Pain and Symptom Management*, 58(2), 336-343. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2019.04.030>
- Welp, A., Johnson, A., Nguyen, H., y Perry, L. (2018). The importance of reflecting on practice: How personal professional development activities affect perceived teamwork and performance. *Journal of Clinical Nursing*, 27, 21-22. <https://doi.org/10.1111/jocn.14519>
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H., Thomson, K., y Bain, L. (2018). Importance of safety climate, teamwork climate and demographics: understanding nurses, allied health professionals and clerical staff perceptions of patient safety. *BMJ Open Quality*, 7(4), 1-8. doi:10.1136/bmjoq-2018-000433.
- Zárate (2019). *Desempeño colaborativo de profesores con compromisos de gestión escolar*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38377/>.  
[https://www.researchgate.net/profile/Maram-Banakhari/publication/325496003\\_Nurses'\\_Work\\_Motivation\\_and\\_the\\_Factors\\_Affecting\\_It\\_A\\_Scoping\\_Review/links/5e0a85a54585159aa4a6f096/Nurses-Work-Motivation-and-the-Factors-Affecting-It-A-Scoping-Review.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maram-Banakhari/publication/325496003_Nurses'_Work_Motivation_and_the_Factors_Affecting_It_A_Scoping_Review/links/5e0a85a54585159aa4a6f096/Nurses-Work-Motivation-and-the-Factors-Affecting-It-A-Scoping-Review.pdf)

# **ANEXOS**

Anexo 01

Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN DOCENTE	<p>Para Maslow (2004), la motivación para el trabajo en equipo es un conjunto de fuerzas intrínsecas y extrínsecas que logran que una persona aporte lo mejor de sí y de esa manera se comporte de determinada forma a</p>	<p>Se determinan una descomponiendo las variables en sus referentes empíricos mediante un proceso de deducción de lo general a lo específico. De acuerdo con Carrasco (2008), la variable Motivación, se determina con las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención de</li> </ul>	<p>1. Atención de necesidades básicas.</p> <p>2. Estabilidad</p>	<p>1.1 Individual</p> <p>1.2 Familiar</p> <p>1.3 Social</p> <p>1.4 Laboral</p> <p>2.1 Niveles de relación interpersonal.</p> <p>2.2 Tener un puesto de trabajo específico.</p> <p>2.3 Acondicionar un lugar propicio para laborar.</p>	<p>Escala Likert.</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo.</p> <p>3. Parcialmente de acuerdo.</p> <p>2. En desacuerdo</p>

3

	través del rumbo y enfoque conductual.	Necesidades básicas <ul style="list-style-type: none"><li>• Estabilidad</li><li>• Reconocimiento</li></ul>	3. Reconocimiento	3.1 Regularidad de recibir congratulaciones. 3.2 Constancia de recibir críticas constructivas en el centro laboral.	1. Completamente en desacuerdo
--	--	--	-------------------	--	--------------------------------



<p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>Según Koontz (1998), es un conjunto de personas con aptitudes complementarias comprometidas con una meta en común, una serie de objetivos y un método de trabajo del cual todas ellas son recíprocamente responsables.</p>	<p>La variable trabajo en equipo se determina con las siguientes dimensiones: la integración, organización, interrelación, las cuales para medir los niveles de relación entre variable y dimensiones, los indicadores de estudio se tratan con ítems de acuerdo a la escala de Likert, (Alegre, 2017).</p>	<p>1. Integración</p> <p>2. Organización</p> <p>3. Interrelación</p>	<p>1.1 Competencias y experiencia del personal.</p> <p>1.2 Reconocimiento de las destrezas de los empleados.</p> <p>2.1 Fijación de objetivos.</p> <p>2.2 Definición del plan de eventualidades.</p> <p>2.3 Determinación de responsabilidades que permitan llegar a la meta final.</p> <p>3.1 Relacionarse con las aspiraciones.</p> <p>3.2 Relación oportuna entre docentes</p> <p>3.4 Capacidad para solucionar problemas y conflictos.</p>	<p>Escala Likert</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p> <p>4. De acuerdo.</p> <p>3. Parcialmente de acuerdo.</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>1. Completamente en desacuerdo</p>
--------------------------	---	---	--	--	---

Anexo 02

Instrumento de recopilación de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA ESUELA DE POSGRADO ENCUESTA  
Estimado docente:

El presente instrumento es parte del trabajo de investigación titulado “Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública, distrito de Carabaylo, Lima, 2023”.

**Indicaciones.** El cuestionario propuesto es anónimo y sus respuestas a las interrogantes son confidenciales, por consiguiente, agradezco de antemano su participación y sinceridad al responder marcando con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
5	4	3	2	1

TRABAJO EN EQUIPO						
Integración		1	2	3	4	5
1	Considera que el respeto por las capacidades de los compañeros, motiva a trabajar en equipo.					
2	Considera que la experiencia en las labores, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
3	Cree que la identificación de las habilidades personales, motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.					
4	Cree que las habilidades individuales aplicadas en el trabajo conjunto, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
Organización		1	2	3	4	5
5	Considera que dar a conocer los objetivos al grupo, motiva a trabajar mejor en equipo.					
6	Considera que plantearse objetivos a corto plazo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
7	Considera que plantearse objetivos a largo plazo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					

8	Considera que tener un plan de contingencia, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					
9	Cree que resolver problemas ante una emergencia, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
10	Considera que la colaboración del grupo ante una emergencia, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
11	Considera que la consecución de logros en grupo, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					
12	Considera que la presencia de un líder, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					
<b>Interrelación</b>		1	2	3	4	5
13	Considera que el compromiso del grupo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
14	Cree que la buena relación entre los docentes y los administrativos, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					
15	Considera que la intervención de todo el grupo para resolver un problema, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
<b>MOTIVACIÓN DOCENTE</b>						
<b>Atención a necesidades básicas</b>		1	2	3	4	5
1	Considera que la satisfacción personal, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
2	Considera que el aumento de sus ingresos salariales, motiva a mejorar el trabajo en equipo.					
3	Cree que la aspiración a asumir un liderazgo, motiva a mejorar el trabajo en equipo.					
4	Considera que poseer una buena reputación en el grupo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
5	Cree que una correcta programación del trabajo, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					
<b>Estabilidad</b>						
6	Cree que la buena relación laboral con el director, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					

7	Cree que contar con ambientes adecuados de trabajo, motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.					
8	Considera que contar con estabilidad laboral, motiva a mejorar el trabajo en equipo.					
9	Cree que contar con un ambiente interpersonal adecuado entre trabajadores, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					
10	Cree que tener materiales disponibles, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
<b>Reconocimiento</b>		1	2	3	4	5
11	Cree que las felicitaciones continuas, motivan a realizar un buen trabajo en equipo.					
12	Cree que las críticas constructivas, motivan a realizar un buen trabajo en equipo.					
13	Cree que recibir capacitaciones, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					
14	Considera que los logros grupales, motivan a realizar un mejor trabajo en equipo.					
15	Cree que el reconocimiento grupal, motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESUELA DE POSGRADO

ENCUESTA

Estimado docente:

El presente instrumento es parte del trabajo de investigación titulado "Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública, distrito de Carabaylo, Lima, 2023".

**Indicaciones.** El cuestionario propuesto es anónimo y sus respuestas a las interrogantes son confidenciales, por consiguiente, agradezco de antemano su participación y sinceridad al responder marcando con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

totalmente de acuerdo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
5	4	3	2	1

TRABAJO EN EQUIPO						
Integración		1	2	3	4	5
1	Considera que el respeto por las capacidades de los compañeros, motiva a trabajar en equipo.				X	
2	Considera que la experiencia en las labores, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					X
3	Cree que la identificación de las habilidades personales, motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.				X	
4	Cree que las habilidades individuales aplicadas en el trabajo conjunto, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					X
Organización		1	2	3	4	5
5	Considera que dar a conocer los objetivos al grupo, motiva a trabajar mejor en equipo.				X	
6	Considera que plantearse objetivos a corto plazo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.				X	
7	Considera que plantearse objetivos a largo plazo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.			X		

8	Considera que tener un plan de contingencia, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					X
9	Cree que resolver problemas ante una emergencia, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					X
10	Considera que la colaboración del grupo ante una emergencia, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					X
11	Considera que la consecución de logros en grupo, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					X
12	Considera que la presencia de un líder, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					X
<b>Interrelación</b>		1	2	3	4	5
13	Considera que el compromiso del grupo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					X
14	Cree que la buena relación entre los docentes y los administrativos, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					X
15	Considera que la intervención de todo el grupo para resolver un problema, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					X
<b>MOTIVACIÓN DOCENTE</b>						
<b>Atención a necesidades básicas</b>		1	2	3	4	5
1	Considera que la satisfacción personal, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					X
2	Considera que el aumento de sus ingresos salariales, motiva a mejorar el trabajo en equipo.				X	
3	Cree que la aspiración a asumir un liderazgo, motiva a mejorar el trabajo en equipo.				X	
4	Considera que poseer una buena reputación en el grupo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.				X	
5	Cree que una correcta programación del trabajo, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.				X	
<b>Estabilidad</b>						
6	Cree que la buena relación laboral con el director, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					X

7	Cree que contar con ambientes adecuados de trabajo, motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.					X
8	Considera que contar con estabilidad laboral, motiva a mejorar el trabajo en equipo.					X
9	Cree que contar con un ambiente interpersonal adecuado entre trabajadores, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.					X
10	Cree que tener materiales disponibles, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.					X
<b>Reconocimiento</b>		1	2	3	4	5
11	Cree que las felicitaciones continuas, motivan a realizar un buen trabajo en equipo.				X	
12	Cree que las críticas constructivas, motivan a realizar un buen trabajo en equipo.				X	
13	Cree que recibir capacitaciones, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.				X	
14	Considera que los logros grupales, motivan a realizar un mejor trabajo en equipo.				X	
15	Cree que el reconocimiento grupal, motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.				X	

Anexo 03

Evaluación por Juicio de expertos.



ESCUELA DE POSTGRADO

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Valqui Oxolón, José Mercedes.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - I, aula A1, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es Trabajo en equipo y motivación docente y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

.....

**Aguilar Peláez,**  
**Roberto Alejandro**  
D.N.I 31661826



## **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública, distrito de Carabaylo, Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **1. Datos generales del juez:**

<b>Nombre del juez:</b>	Valqui Oxolón, José Mercedes
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	TEMATICO
<b>Institución donde labora:</b>	POSGRADO UCV
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudiorealizado. Estudios sobre la corrección de la disgrafía caligráfica en escolares con discapacidad intelectual.

### **2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta
<b>Autora:</b>	Aguilar Peláez, Roberto Alejandro
<b>Procedencia:</b>	Lima - Carabaylo
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa pública 3057 Santa Rosa de Carabaylo.

Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)
----------------	---

### 3. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Trabajo en Equipo	- Integración - Organización - Interrelación	Según Koontz (1998), es un conjunto de personas con aptitudes complementarias comprometidas con una meta en común, una serie de objetivos y un método de trabajo del cual todas ellas son recíprocamente responsables.
Motivación docente	- Atención de necesidades básicas. - Estabilidad - Reconocimiento	Para Maslow (2004), la motivación para el trabajo en equipo es un conjunto de esas fuerzas intrínsecas y extrínsecas que logran que una persona aporte lo mejor de sí y de esa manera se comporte de determinada forma a través del rumbo y enfoque conductual.

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Trabajo en equipo y motivación docente elaborado por Aguilar Peláez, Roberto Alejandro en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

Variable: Trabajo en equipo.

**Primera dimensión:** Integración

Objetivos de la Dimensión: Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la motivación docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias y experiencias de personal	Considera que el respeto por las capacidades de los compañeros, motiva a trabajar en equipo.	X	X	X	
Competencias y experiencias de personal	Considera que la experiencia en las labores, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
Reconocimiento de las destrezas de los empleados	Cree que la identificación de las habilidades personales, motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.	X	X	X	

Reconocimiento de las destrezas de los empleados	Cree que las habilidades individuales aplicadas en el trabajo conjunto, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
--	--	---	---	---	--

**Segunda dimensión:** Organización

Objetivos de la Dimensión: Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la motivación docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones	
Fijación de objetivos.	Considera que dar a conocer los objetivos al grupo, motiva a trabajar mejor en equipo.		X	X	X	
Fijación de objetivos	Considera que plantearse objetivos a corto plazo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.		X	X	X	
Fijación de objetivos	Considera que plantearse objetivos a largo plazo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.		X	X	X	
Definición del plan de eventualidades	Considera que tener un plan de contingencia, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.		X	X	X	

Definición del plan de eventualidades	Cree que resuelve problemas ante una emergencia, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
Determinación de responsabilidades	Considera que la colaboración del grupo ante una emergencia, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
Determinación de responsabilidades	Considera que la consecución de logro en grupo, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.	X	X	X	
Determinación de responsabilidades	Considera que la presencia de un líder, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.	X	X	X	

### Tercera dimensión: Interrelación

Objetivos de la Dimensión: Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la motivación docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relacionarse con las aspiraciones	Considera que el compromiso del grupo motiva a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
Relación oportuna entre docentes.	Cree que la buena relación entre los docentes y los administrativos, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.	X	X	X	
Capacidad para solucionar problemas y conflictos	Considera que la intervención de todo el grupo para resolver un problema motiva a realizar un buen trabajo en equipo un buen trabajo en equipo.	X	X	X	

Variable: Trabajo en equipo.

**Primera dimensión:** Atención a necesidades básicas.

Objetivos de la Dimensión: Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la motivación docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Individual	Considera que la Satisfacción personal, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
Familiar	Considera que el aumento de sus ingresos salariales, motiva a mejorar el trabajo en equipo.	X	X	X	
Laboral	Cree que la aspiración a asumir un liderazgo, motiva a mejorar el trabajo en equipo.	X	X	X	
General	Considera que poseer una buena reputación en el grupo, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	



Laboral	Cree que una correcta programación del trabajo, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.	X	X	X	
---------	---	---	---	---	--

### Segunda dimensión: Estabilidad

Objetivos de la Dimensión: Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la motivación docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de relación interpersonal	Cree que la buena relación laboral con el director, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.	X	X	X	
Acondicionar un lugar propicio para laborar	Cree que contar con ambientes adecuados de trabajo, motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.	X	X	X	
Tener un puesto de trabajo específico	Considera que contar con estabilidad laboral, motiva a mejorar el trabajo en equipo.	X	X	X	
Nivel de relación interpersonal.	Cree que contar con un ambiente interpersonal adecuado entre trabajadores, motiva a realizar un mejor trabajo en equipo.	X	X	X	

Acondicio nar un lugar propicio para laborar	Cree que tene materialesdisponibles, motiva a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
---	---	---	---	---	--

### Tercera dimensión: Reconocimiento

Objetivos de la Dimensión: Establecer el nivel de relación entre el trabajo en equipo y la motivación docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Regularidad de recibir congratulaciones.	Cree que las felicitaciones continuas, motivan a realizar un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
Constancia en recibir críticas constructivas en el centro laboral.	Cree que recibir críticas constructivas motiva a realizar Un buen trabajo en equipo.	X	X	X	
Regularidad de recibir congratulaciones.	Cree que recibir capacitaciones, motiva a realizar un buen trabajo en equipo. un	X	X	X	
Constancia en recibir críticas constructivas en el centro laboral.	Considera que los logros grupales motivan a realiza un mejor trabajo en equipo.	X	X	X	

Constancia en recibir críticas constructivas en el centro laboral.	Cree que el reconocimiento grupal motiva a realizar un óptimo trabajo en equipo.	X	X	X	
--	--	---	---	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO**

---

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:** VALQUI OXOLON JOSÉ  
**Especialidad del validador:** TEMATICO

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

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

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

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

**31 de MAYO del 2023**



---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]  
] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ] Apellidos y nombres del juez  
validador: Rejas de la Peña Aldo Fernando. Especialidad del validador: Licenciado en  
educación / Administración.

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

Lima 05 de junio del 2023.



---

Aldo Fernando Rejas de la Peña DNI 43246299 Doctor en Gestión Pública y  
Gobernabilidad

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): PUEDE SER APLICADO EL INSTRUMENTO**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Isabel Cristina Moina Llufire**

**Especialidad del validador: Mg. Psicología Educativa**

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

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

Lima 06 de junio del 2023.

**Firma del experto validador Mg. Isabel Cristina Moina Llufire  
DNI 09585466**



Resultados de similitud del programa Turnitin.

The screenshot displays the Turnitin 'Resumen de coincidencias' (Summary of Similarities) interface. At the top, a red banner shows the title and a close button. Below this, the overall similarity percentage is prominently displayed as 14%. A navigation bar indicates that standard sources are being viewed, with a button to view sources in English (Beta). The main content area is a table of sources, with the top five listed. A sidebar on the left contains navigation icons, including a red button with the number 14, a filter icon, and a funnel icon.

Se están viendo fuentes estándar		
<a href="#">EN</a> Ver fuentes en inglés (Beta)		
Coincidencias		
1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 % >
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2 % >
4	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 % >
5	<a href="http://www.hemofiliacat.org">www.hemofiliacat.org</a> Fuente de Internet	<1 % >



Anexo 05

Cálculo del tamaño de la muestra.

$$n = \frac{NZ^2 P Q}{d^2 (N-1) Z^2 PQ}$$

N=	84
Z=	1.96
P=	0.5
Q=	0.5
d=	0.05
Población	84
Muestra	80.6736
Denominador	1.1679

## Anexo 06

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Base de datos de la prueba piloto.

Variable 1: Trabajo en equipo

### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	15

### **Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
64.4000	46.829	6.84314	15

Los resultados indican que la prueba (Instrumento de investigación) respecto a la variable trabajo en equipo es altamente confiable con una puntuación de 0.887.

## Base de datos de la prueba piloto.

Variable 2: Motivación docente

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Cas os Válido	15	100.0
Exclui do <sup>a</sup> 0	.0	
Total	15	100.0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.704	15


### Estadística de escala

Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
67.4667	12.267	3.50238	15

Los resultados indican que la prueba (Instrumento de investigación) respecto a la variable motivación docente es confiable con una puntuación de 0.704.

## Anexo 07

### Autorización de aplicación del instrumento.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución educativa 3057 "Santa Rosa de Carabaylo"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Noemí Guadalupe pastrana Rojas	DNI: 06835788

Consentimiento:

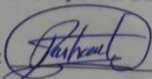
De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ("), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública del distrito de Carabaylo, Lima 2023.	
Nombre del Programa Académico: PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Roberto Alejandro Aguilar Peláez	DNI: 31661826

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Carabaylo, 18 de mayo del 2023.

REDMI NOTE 9S  
AI QUAD CAMERA

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)







Anexo 09

Aspectos administrativos

Rubros	Aporte no monetario
Equipos y bienes duraderos	computadora impresora celular fotocopiadora
Recursos humanos	Tesista investigador Docente asesor Personal administrativo. Profesores de la institución educativa.
Asesorías especializadas, insumos, materiales, servicios y gastos operativos.	internet impresiones fotocopias papel tinta para impresora refrigerio útiles de escritorio pasajes anillado

Rubros	Descripción	Aporte monetario
Bienes duraderos y equipos	laptop impresora celular fotocopiadora	
Recursos humanos	Tesista investigador Docente asesor Directivos de la institución educativa Docentes de la institución educativa	
Materiales e insumos, asesorías especializadas y servicios, gastos	internet	550
	impresiones	200



	papel	100
	tinta para impresora	100
	refrigerio	100
	útiles de escritorio	50
	pasajes	50
	anillado	200
<b>Total</b>		<b>1550</b>

Financiamiento.

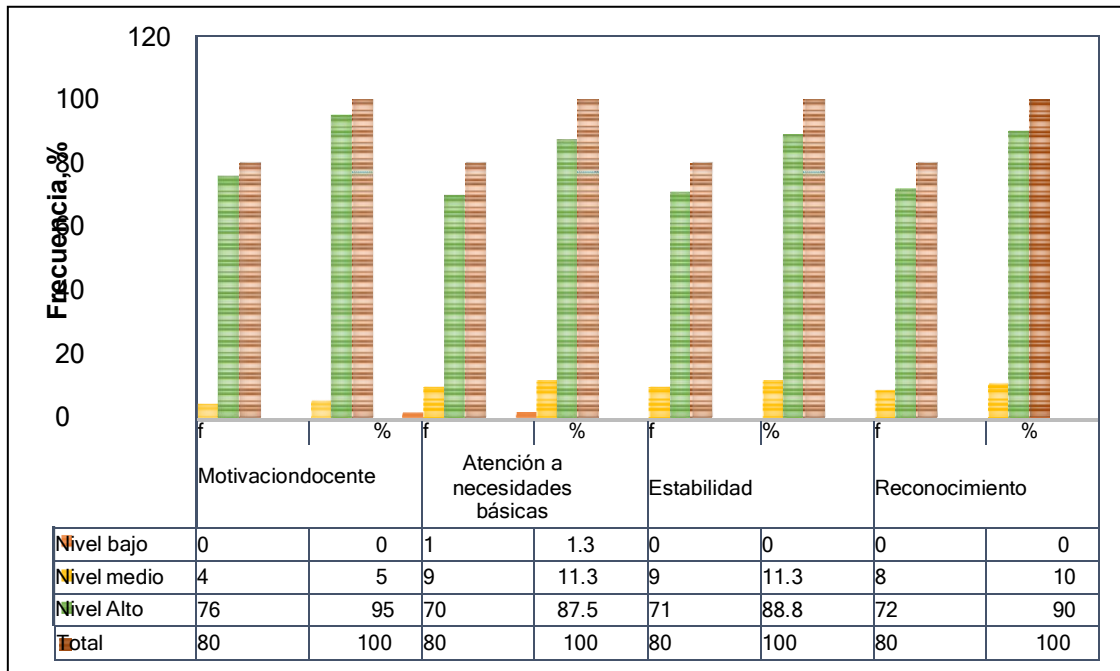
Financiamiento	Monto	Porcentaje
Autofinanciado	1550	100%

Anexo 10 Cuadros y

figuras

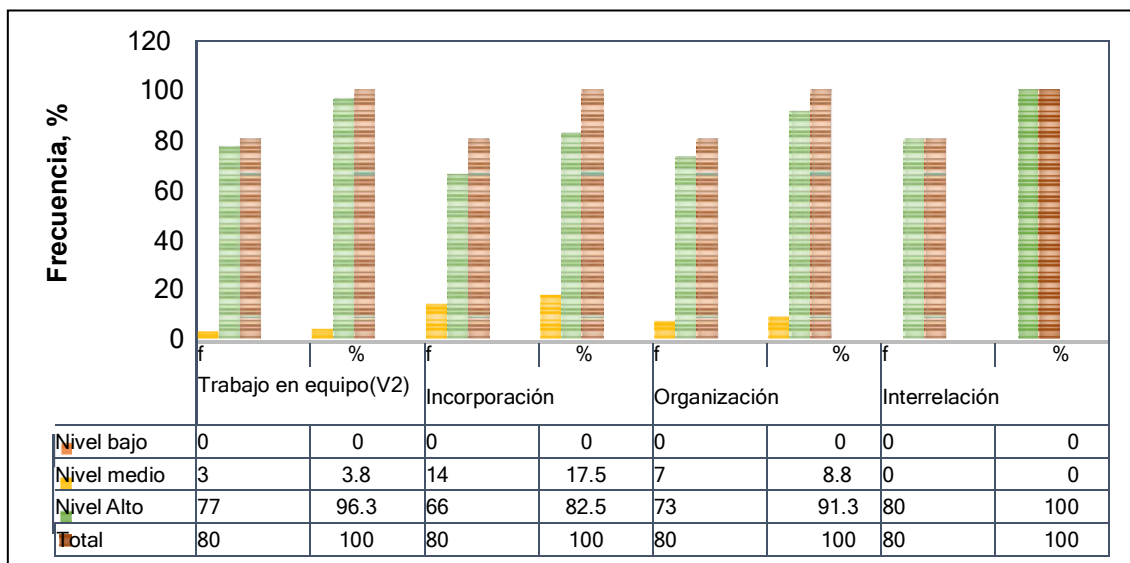
**Figura 2**

*Frecuencia de las dimensiones de motivación docente*



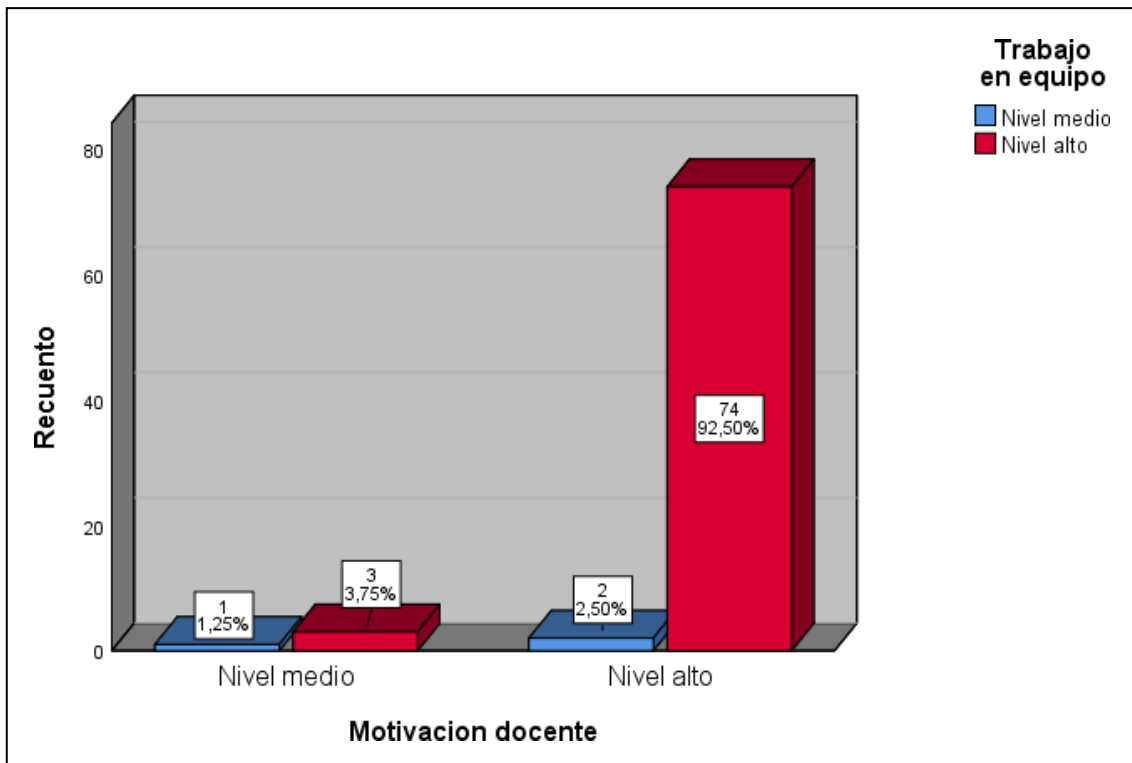
**Figura 3**

*Frecuencia de las dimensiones de trabajo en equipo*



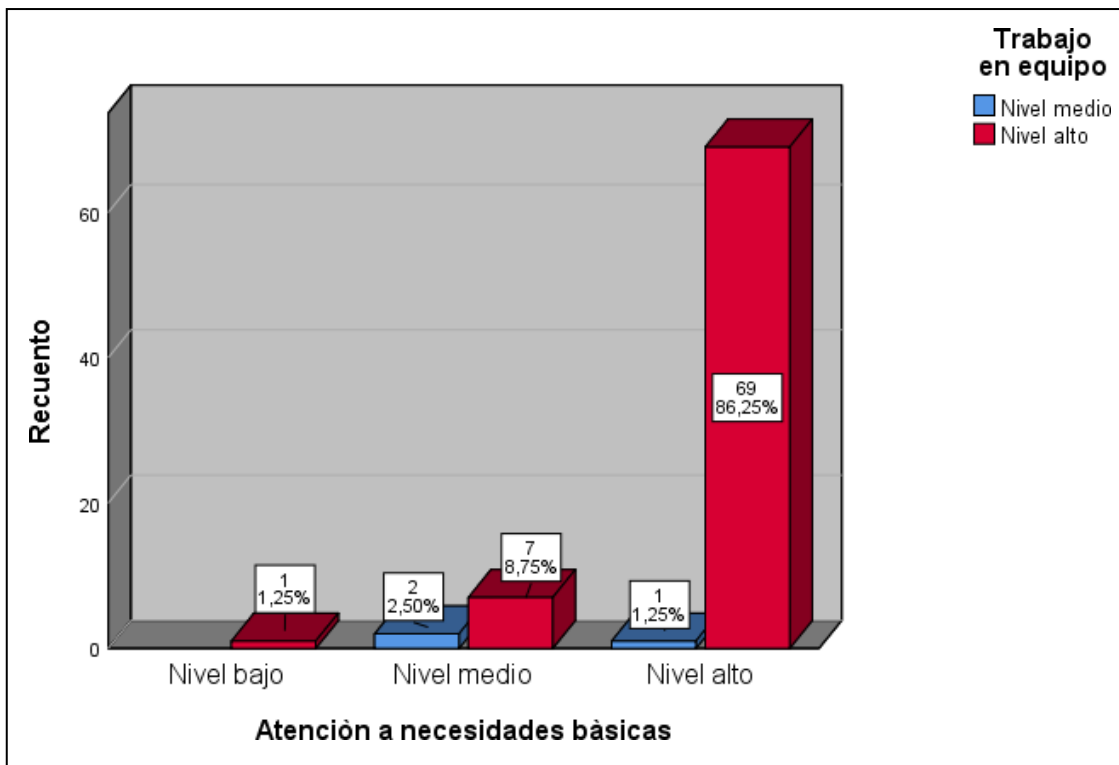
**Figura 4**

*Figura cruzada entre motivación docente y trabajo en equipo*



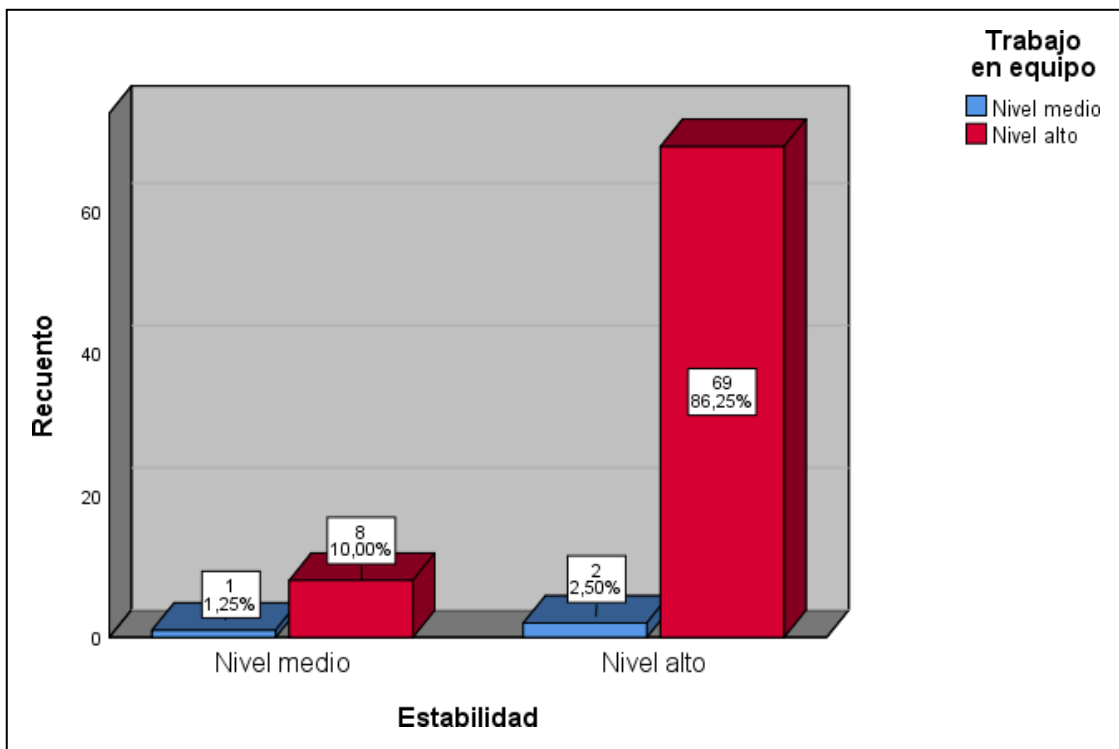
**Figura 5**

*Figura de atención a necesidades básicas y trabajo en equipo*



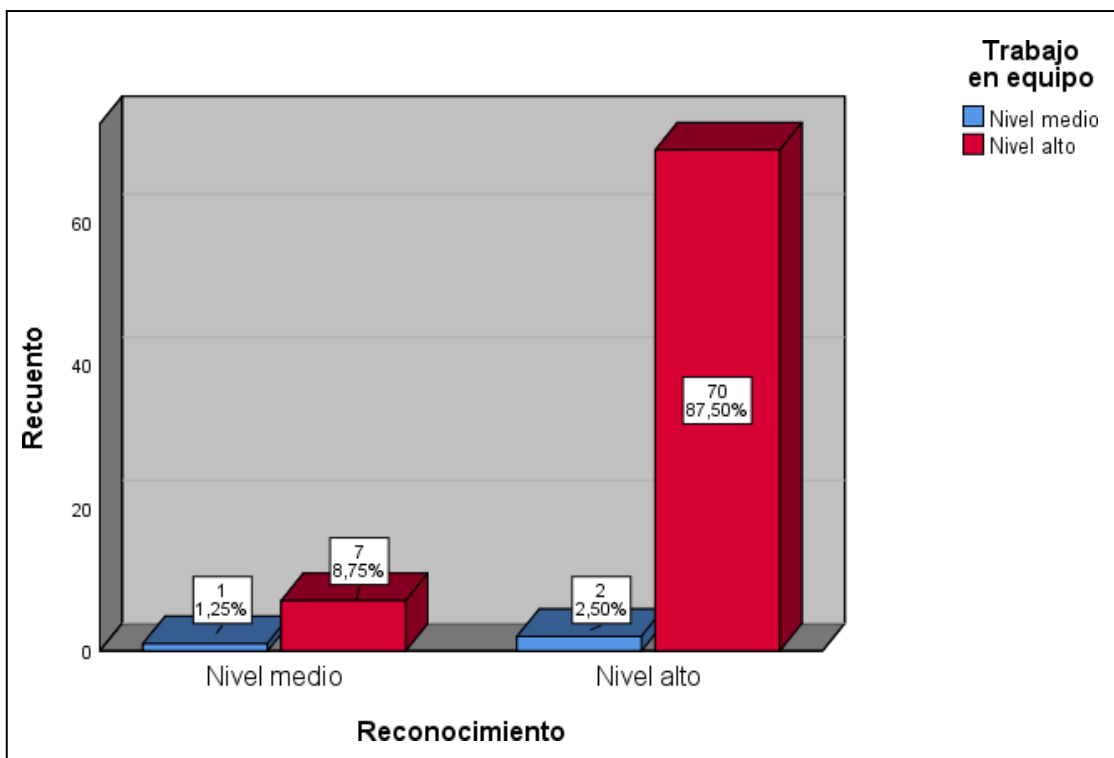
**Figura 6**

*Figura cruzada de estabilidad y trabajo en equipo*



**Figura 7**

*Figura cruzada de reconocimiento y trabajo en equipo*



**Tabla 10**

*Baremo de niveles y rangos de las dimensiones de motivación docente*

NIVEL	Motivación docente (V1)	Atención a necesidades básicas	Estabilidad	Reconocimiento
BAJO	< 15 - 34 >	< 05 - 11 >	< 05 - 11 >	< 05 - 11 >
MEDIO	< 35 - 54 >	< 12 - 18 >	< 12 - 18 >	< 12 - 18 >
ALTO	< 55 - 75 >	< 19 - 25 >	< 19 - 25 >	< 19 - 25 >

**Tabla 11**

*Baremo de niveles y rangos de las dimensiones de trabajo en equipo*

NIVEL	Trabajo en equipo (V2)	Incorporación	Organización	Interrelación
BAJO	< 15 - 34 >	< 04 - 09 >	< 08 - 18 >	< 03 - 06 >
MEDIO	< 35 - 54 >	< 10 - 15 >	< 19 - 29 >	< 07 - 10 >
ALTO	< 55 - 75 >	< 16 - 20 >	< 30 - 40 >	< 11 - 15 >

V1 Motivación docente																			
Nro.	Atención a necesidades básicas					D1	Estabilidad					D2	Reconocimiento					D3	TOTAL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		
1	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	5	22	3	5	5	5	5	23	64
2	5	5	5	3	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	3	4	21	67
3	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	2	5	4	5	5	21	70
4	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	71
5	4	5	3	3	4	19	4	5	4	5	5	23	3	4	5	3	4	19	61
6	4	5	5	2	3	19	3	4	3	4	5	19	5	3	5	4	5	22	60
7	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	72
8	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	5	3	5	5	5	23	66
9	3	3	3	3	4	16	4	4	5	3	3	19	3	3	4	4	4	18	53
10	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	3	4	5	5	5	22	64
11	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	71
12	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	73
13	5	3	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	2	4	5	5	5	21	67
14	5	5	2	2	5	19	5	5	2	5	5	22	5	5	5	5	5	25	66
15	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	3	4	3	4	4	18	65
16	5	5	3	4	5	22	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	4	22	69
17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	3	5	5	5	4	22	60
18	4	5	3	4	5	21	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	68
19	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	64
20	5	4	3	3	4	19	3	5	5	5	5	23	3	4	4	5	5	21	63
21	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	68
22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	71
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
24	2	3	2	2	2	11	4	4	2	2	3	15	4	3	3	2	2	14	40
25	4	3	3	1	5	16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	2	18	55
26	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	56
27	5	3	3	4	4	19	3	3	3	3	3	15	5	5	3	3	5	21	55
28	5	4	3	4	4	20	3	3	3	3	3	15	5	5	3	3	5	21	56
29	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	61
30	3	5	4	5	4	21	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	5	24	67
31	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	71
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
33	5	3	4	5	5	22	5	4	3	4	4	20	5	5	5	5	5	25	67
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
35	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	5	4	4	21	67
36	4	4	3	5	4	20	5	4	3	3	5	20	5	4	5	5	5	24	64
37	4	4	4	3	4	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	68
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	73

39	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	3	21	4	5	5	5	5	24	68
40	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	67
41	5	5	4	3	4	21	3	3	4	4	4	18	3	4	4	3	3	17	56
42	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
43	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	72
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	74
45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	74
46	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	55
47	5	4	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	64
48	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23	63
49	5	3	4	5	5	22	5	4	3	3	4	19	3	4	4	4	5	20	61
50	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	5	22	67
51	4	5	4	3	4	20	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	4	22	66
52	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	3	4	4	5	5	21	67
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
54	5	3	5	5	5	23	3	5	3	3	5	19	3	5	3	5	5	21	63
55	5	3	4	5	5	22	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	70
56	5	2	2	2	5	16	3	2	2	2	3	12	5	4	3	4	5	21	49
57	4	4	3	3	4	18	4	4	5	5	4	22	3	4	4	3	4	18	58
58	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	5	3	4	4	4	20	65
59	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	65
60	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	69
61	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
62	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	4	20	62
63	5	5	4	4	5	23	4	3	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21	64
64	5	5	4	4	5	23	3	3	5	4	4	19	5	4	4	4	4	21	63
65	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24	70
66	2	4	4	2	4	16	2	4	4	2	4	16	5	5	5	4	4	23	55
67	4	3	4	3	4	18	4	4	4	2	4	18	4	4	3	4	5	20	56
68	3	3	2	2	4	14	4	4	4	3	4	19	3	4	5	4	4	20	53
69	3	5	3	3	5	19	4	3	3	4	5	19	3	4	5	4	4	20	58
70	4	4	4	3	5	20	5	4	3	5	4	21	2	4	4	4	4	18	59
71	5	4	3	4	5	21	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18	58
72	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	72
73	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	74
74	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	74
75	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	23	64
76	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	2	5	21	71
77	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	73
78	4	3	5	5	5	22	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	5	24	67
79	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	72
80	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	23	72

V2 Trabajo en equipo																			
Nro	Incorporación				D1	Organización								D2	Interrelación			D3	TOTAL
	1	2	3	4		5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15		
1	5	3	5	3	16	4	4	4	4	5	5	4	3	33	55	5	15	64	
2	5	4	4	4	17	5	3	2	4	5	5	4	4	32	53	4	12	61	
3	5	3	5	4	17	5	5	5	5	5	5	5	5	40	55	5	15	72	
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	55	5	15	75	
5	4	3	2	5	14	3	4	3	3	5	4	4	4	30	45	3	12	56	
6	4	5	2	3	14	5	3	2	3	4	2	3	3	25	55	5	15	54	
7	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	4	5	3	36	35	5	13	68	
8	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	5	3	5	35	54	5	14	65	
9	3	3	4	3	13	4	4	3	3	3	4	4	5	30	34	4	11	54	
10	4	4	4	3	15	4	5	4	4	4	4	4	4	33	34	4	11	59	
11	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	5	5	39	55	5	15	74	
12	5	5	5	5	20	5	3	4	5	5	5	5	5	37	55	5	15	72	
13	5	5	5	5	20	5	3	4	5	5	5	5	5	37	55	5	15	72	
14	5	5	5	5	20	5	5	1	5	5	5	5	5	36	55	5	15	71	
15	4	4	5	4	17	5	2	5	4	4	5	5	5	35	55	5	15	67	
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	5	4	38	55	4	14	72	
17	5	5	5	4	19	5	4	4	5	5	5	5	4	37	53	5	13	69	
18	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	55	4	14	66	
19	4	5	3	5	17	5	4	4	3	4	4	4	4	32	44	4	12	61	
20	4	3	5	4	16	5	2	4	4	3	5	3	5	31	55	5	15	62	
21	1	3	4	5	13	4	3	1	5	5	3	5	5	31	45	5	14	58	
22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	55	5	15	75	
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	55	4	14	62	
24	4	4	4	4	16	4	4	2	4	3	4	4	3	28	44	4	12	56	
25	5	4	4	4	17	4	2	4	4	1	3	4	4	26	45	5	14	57	
26	4	3	3	2	12	2	4	3	4	4	4	4	4	29	44	4	12	53	
27	5	5	5	5	20	5	5	3	5	5	5	5	5	38	55	5	15	73	
28	5	5	5	5	20	5	5	3	5	5	5	5	5	38	55	5	15	73	
29	4	5	5	3	17	5	3	4	2	3	2	5	5	29	43	5	12	58	
30	4	4	4	3	15	5	4	5	4	3	5	4	5	35	44	4	12	62	
31	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	55	5	15	75	
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	44	4	12	60	
33	4	4	4	3	15	4	5	5	5	3	4	4	4	34	44	4	12	61	
34	4	5	5	5	19	5	5	5	5	3	4	5	5	37	55	5	15	71	



35	5	4	4	4	17	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	4	14	69
36	3	4	4	5	16	5	3	5	4	5	5	4	3	34	5	3	5	13	63
37	4	5	4	4	17	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	13	63
38	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	74
39	5	5	5	5	20	4	3	3	4	3	3	4	5	29	5	5	5	15	64
40	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	60
41	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	64
42	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	75
43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	75
44	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	15	73
45	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	15	74
46	5	4	4	5	18	4	4	3	4	4	5	5	4	33	3	5	5	13	64
47	5	4	4	3	16	5	4	4	4	4	4	4	5	34	5	4	4	13	63
48	5	3	3	4	15	4	4	4	3	4	5	4	4	32	5	4	4	13	60
49	4	5	5	4	18	5	3	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	15	68
50	4	4	5	4	17	5	4	5	5	4	5	5	4	37	5	5	4	14	68
51	4	4	5	4	17	5	4	3	5	4	5	4	5	35	5	5	5	15	67
52	5	5	5	5	20	5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15	73
53	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	75
54	5	3	5	5	18	4	5	5	4	5	5	5	4	37	5	5	4	14	69
55	4	3	4	4	15	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15	68
56	5	5	5	5	20	5	4	4	4	2	3	3	5	30	5	5	5	15	65
57	4	4	3	4	15	5	5	4	4	4	3	4	3	32	5	5	4	14	61
58	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	12	58
59	4	5	4	5	18	4	4	3	4	4	4	4	5	32	5	5	5	15	65
60	4	3	4	4	15	5	4	3	5	5	5	5	5	37	5	4	5	14	66
61	5	4	5	5	19	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	15	72
62	5	4	4	4	17	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	4	12	58
63	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	5	4	37	5	5	4	14	71
64	5	5	5	5	20	5	3	4	4	4	5	4	5	34	5	5	4	14	68
65	5	4	4	4	17	4	4	3	5	4	5	5	5	35	4	5	4	13	65
66	5	5	5	2	17	4	4	2	4	4	5	5	5	33	5	4	5	14	64
67	4	5	4	2	15	4	2	3	4	4	5	5	4	31	5	4	5	14	60
68	5	5	4	4	18	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	15	71
69	4	4	5	3	16	5	2	3	5	4	4	3	5	31	4	5	5	14	61
70	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	5	13	60
71	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	4	4	5	36	4	5	4	13	67
72	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	75
73	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	5	15	73
74	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	14	74
75	5	3	3	4	15	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4	5	4	13	63
76	4	4	5	5	18	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	5	13	69
77	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	5	5	15	72
78	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	5	12	71

79	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	5	5	14	71
80	5	5	5	5	20	5	3	5	5	4	5	5	5	37	4	5	5	14	71

## Anexo 11

### **Ficha Técnica,**

#### **Variable Trabajo en equipo**

- Instrumento: Cuestionario
  - Título: Cuestionario sobre Trabajo en Equipo
  - Autor: Aguilar Peláez, Roberto Alejandro.
  - Fecha de aplicación: mayo
  - Procedencia: Lima - Perú 2023.
  - Objetivo: Obtener información sobre la variable Trabajo en equipo de docentes en una institución educativa pública, distrito de Carabayllo.
  - Administración: Individual
  - Duración estimada: 15 Min.
  - Significado: Se trata de identificar la relación entre Trabajo en equipo y motivación docente.
  - Estructura: Consta de 15 Ítems, evaluados con la escala Likert, la cual se puntúa con 1 (completamente en desacuerdo), con 2 (en desacuerdo), con 3 (parcialmente de acuerdo), con 4 (de acuerdo), con 5 (totalmente de acuerdo).
- Fuente: Adaptado de Pongo (2022)

### **Ficha Técnica,**

#### **Variable Motivación docente**

- Instrumento: Cuestionario.
  - Título: Cuestionario sobre Motivación docente.
  - Autor: Aguilar Peláez, Roberto Alejandro.
  - Fecha de aplicación: mayo.
  - Procedencia: Lima - Perú 2023.
  - Objetivo: Obtener información sobre la variable Motivación docente de docentes en una institución educativa pública, distrito de Carabayllo.
  - Administración: Individual.
  - Duración estimada: 15 Min.
  - Significado: Se trata de identificar la relación entre Motivación docente y Trabajo en equipo.
- Estructura: Consta de 15 Ítems, evaluados con la escala Likert, la cual se puntúa con 1 (completamente en desacuerdo), con 2 (en desacuerdo), con 3 (parcialmente de acuerdo), con 4 (de acuerdo), con 5 (totalmente de acuerdo).
- Fuente: Adaptado de Pongo (2022)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública, distrito de Carabayllo, Lima, 2023.", cuyo autor es AGUILAR PELAEZ ROBERTO ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VALQUI OXOLON JOSE MERCEDES <b>DNI:</b> 10743897 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0849-9080	Firmado electrónicamente por: JOSEVALQUI el 02- 08-2023 08:14:30

Código documento Trilce: TRI - 0630912