



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes que realizan  
trabajo remoto bajo el contexto del covid-19 en las instituciones  
educativas privadas de Lima Metropolitana

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

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Hernández Ramos, Dayan Brighith (ORCID: 0000-0001-9225-6967)

**ASESOR:**

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (ORCID: 0000-0002-1667-9594)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios; por brindarme salud y fortaleza para alcanzar y lograr mis metas profesionales.

A mi hijo; Stefano Fabian por ser quien me motiva a seguir creciendo profesionalmente.

A mis padres; Patricia Ramos y Aldo Hernández quienes con su apoyo incondicional me motivan a seguir progresando en todos los aspectos de mi vida.

## **Agradecimiento**

A la Universidad, por brindarme la oportunidad de seguir formándome profesionalmente.

A todos mis docentes, que me brindaron sus conocimientos y sobre todo por alentarme constantemente a seguir mejorando como profesional.

A mi asesor, Dr. Raúl Alfredo Méndez Parodi por darme su apoyo incondicional y siempre brindarme valiosas sugerencias durante la investigación. Muchas gracias, Maestro.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población y muestra	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez de constructo del instrumento motivación laboral	13
Tabla 2: Validez de constructo del instrumento trabajo en equipo	14
Tabla 3: Ficha técnica del instrumento 1	15
Tabla 4: Ficha técnica del instrumento 2	16
Tabla 5: Concepto de validación por juicio de expertos	16
Tabla 6: Estadística de confiabilidad del instrumento	17
Tabla 7: Prueba de hipótesis general	20
Tabla 8: Prueba de hipótesis específica 1	21
Tabla 9: Prueba de hipótesis específica 2	21
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 3	22

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema de diseño correlacional	12
Figura 2: Prueba de normalidad	18
Figura 3: Resultado de los niveles de Motivación Laboral	22
Figura 4: Resultados de los niveles dimensiones Motivación Laboral	23
Figura 5: Resultado de los niveles de Trabajo en equipo	24
Figura 6: Resultados de los niveles dimensiones Trabajo en equipo	25

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. El estudio fue tipo básica y el diseño fue no experimental porque no se manipularon las variables. La investigación fue correlacional, debido a que se buscó medir la relación existente entre las variables en el contexto de la pandemia. Es más, el estudio fue descriptivo, debido a que se describió datos y características relevantes de la investigación. Respecto al nivel fue de corte transversal porque solo se midió una sola vez a las variables. En base al enfoque fue cuantitativo y el método empleado para el análisis fue el hipotético deductivo porque se comprobó las hipótesis planteadas a través de la estadística inferencial. Por otro lado, se recabó información a través de la técnica de la encuesta y se aplicó dos cuestionarios a 100 docentes de las instituciones educativas: American Systems, María Inmaculada Concepción y Nuestra Señora de Guadalupe. Los instrumentos presentaron una excelente confiabilidad. Se determinó que existe relación significativa y positiva considerable entre las variables de estudio,  $p = 0,000 < 0,01$  y el coeficiente de Rho Spearman fue de 0,692. Por último, es relevante recalcar que las organizaciones necesitan adoptar e implementar estrategias de motivación para que sus colaboradores satisfagan sus necesidades en un adecuado ambiente laboral y creen un clima óptimo en el que puedan trabajar en equipo y llegar a las metas propuestas en la empresa.

**Palabras clave:** Motivación laboral, trabajo en equipo, coordinación, compromiso, comunicación.

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between work motivation and teamwork in teachers who perform remote work in the context of Covid-19 in Private Educational Institutions in Metropolitan Lima. The study was basic type and the design was non-experimental because the variables were not manipulated. The research was correlational, because it sought to measure the relationship between the variables in the context of the pandemic. Moreover, the study was descriptive, because relevant data and characteristics of the research were described. Regarding the level, it was cross-sectional because the variables were only measured once. Based on the approach, it was quantitative and the method used for the analysis was hypothetical deductive because the hypotheses raised were verified through inferential statistics. On the other hand, information was collected through the survey technique and two questionnaires were applied to 100 teachers from educational institutions: American Systems, María Inmaculada Concepción and Nuestra Señora de Guadalupe. The instruments presented an excellent reliability. It was determined that there is a considerable significant and positive relationship between the study variables,  $p= 0.000 < 0.01$  and the Rho Spearman coefficient was 0.692. Finally, it is important to emphasize that organizations need to adopt and implement motivation strategies so that their collaborators meet their needs in an adequate work environment and create an optimal climate in which they can work as a team and reach the goals proposed in the company.

**Keywords:** Work motivation, teamwork, coordination, commitment, communication.



## I. INTRODUCCIÓN

En el año 2020, la pandemia del coronavirus generó una rápida transformación de los modelos socioeconómicos, culturales y de gestión de recursos humanos en diversas organizaciones. En base a dicha transformación, actualmente muchos colaboradores vienen desarrollando sus actividades mediante el teletrabajo con el fin de cumplir las medidas de distanciamiento social y prevención de la covid-19 que dispuso el gobierno para disminuir el contagio del virus. Por esta razón, las empresas implementaron nuevas estrategias de motivación laboral y usaron herramientas digitales en sus diversos procesos para que los miembros de la organización continúen trabajando de manera eficiente. Sin duda, cambiar de una modalidad presencial a virtual demandó un gran esfuerzo que fue asumido por las empresas y los integrantes que la conforman, ya que este proceso generó un cambio abrupto (Baptista *et al.*, 2020). Para Van-Bilion & Van-Niekerk (2022), la pandemia tendrá un impacto duradero en los servicios que prestan las empresas. Por lo tanto, es importante que las organizaciones tengan un plan de contingencia. Sin embargo, la implementación de estas estrategias no garantiza que los colaboradores alcancen sus objetivos individuales y grupales.

De forma similar, las Instituciones Educativas a nivel global tienen un momento de desorganización porque sus procesos de gestión educativa, administrativa y de talento humano colisionaron al enfrentarse a esta nueva realidad laboral. Por tal motivo, Janer & Úcar (2017), consideran que los procesos pedagógicos han sufrido muchas transformaciones a nivel internacional. Las interrupciones inesperadas en las actividades regulares del aula han hecho que la implementación de modelos remotos sean la única alternativa como solución inmediata, con el objetivo de mantener la continuidad en el proceso de enseñanza (Cotino, 2020). Cabe precisar que, frente a esta pandemia las empresas brindan formación asíncrona a los trabajadores para que realicen sus labores grupales e individuales de manera óptima. Sin embargo; el control y la gestión de personas no ha sido la correcta porque los colaboradores demuestran estar desmotivados. Ante este contexto, se puede indicar que las estrategias de motivación laboral no están definidas correctamente en algunas instituciones, debido a que el único propósito de estas empresas es cumplir sus metas organizacionales, después de haber

tenido una gran recesión. Sin embargo, es fundamental que las empresas tengan en cuenta que el colaborador es el factor más relevante en una compañía. Por tal motivo, dichos miembros tienen que estar altamente motivados (Oloan, 2022).

En el Perú, antes de la pandemia los docentes, el personal administrativo y directivo mantenían una relación y comunicación fluida, ya que tenían una interacción más cercana sin depender de diversos medios y conexiones. Sin embargo, al migrar a una modalidad online los docentes consideran que actualmente el equipo directivo no les brinda un reconocimiento sobre sus labores desempeñadas (Baptista, 2020). Es más, dichos docentes piensan que laborar en equipo bajo esta nueva realidad genera un agotamiento psicológico porque les conlleva a realizar un mayor esfuerzo en expresarse y comprender las diversas realidades que viven sus colegas, lo que afecta el trabajo colaborativo que realizan porque en diversas ocasiones no logran tener un acuerdo en conjunto (Mendoza, 2020). Cabe señalar que, esta problemática también se debe a la falta de comunicación asertiva y coordinación constante. Otro aspecto que considerar es la disminución del salario, debido a que muchas empresas redujeron la remuneración al personal. Lo mencionado, desmotiva a los colaboradores, ya que consideran que trabajan más y reciben menos, lo cual no satisface sus necesidades (Ventura, 2020). Finalmente, la falta de compromiso constituye una limitante para que los docentes mantengan reuniones en conjunto de manera eficiente.

En las instituciones educativas privadas de Lima Metropolitana, la realidad no es distinta, con las medidas dictadas por el gobierno la situación cambió radicalmente de lo presencial a la educación a distancia. Por lo indicado, motivar y fomentar el trabajo en equipo se torna una situación problemática que altera todas las estrategias gerenciales, educativas y de motivación laboral, lo cual también complica el cumplimiento de labores que llevan a cabo los colaboradores.

Por lo antes mencionado, la finalidad de esta investigación fue determinar si existe relación entre las variables del estudio y sus dimensiones. Asimismo, se planteó la pregunta general ¿Cuál es la relación existente entre la motivación y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana? También, se propuso las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que

realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana?, ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana? y ¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana?

La investigación fundamentó sus bases en la teoría de Herzberg, la cual señala que la motivación es un aspecto fundamental que permite el crecimiento y la satisfacción en el colaborador (1978). Esta variable es un motor interno con muchos beneficios que perduran bastante en el tiempo, lo cual se refleja en el rendimiento individual de la persona (1978). Respecto a la teoría de trabajo en equipo, Laredo (2014), mencionó que esta variable es una competencia muy requerida por diversas organizaciones y que tiene un impacto directo y/o relevante en los objetivos que establece la empresa porque permite mejorar el rendimiento de los miembros que la conforman.

Desde un enfoque práctico, se obtuvieron hallazgos que permiten establecer la correlación de las variables del estudio, lo cual conllevará a que otros investigadores realicen futuras investigaciones y propongan diversas propuestas de mejora en relación con las estrategias gerenciales, educativas y de motivación laboral. Para la justificación metodológica, la investigación se enfocó en el diseño no experimental. Cabe indicar que, durante todo el proceso de investigación se cumplió con el rigor científico requerido. Lo mencionado anteriormente, permitió obtener hallazgos, contrastar las hipótesis, realizar conclusiones y recomendaciones en relación con el estudio.

Frente a esta realidad se planteó el siguiente objetivo principal: Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. También, se evaluaron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana,

Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana y Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. Por último, se enunció la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. Y, las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana ; Existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana y Existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.

## II. MARCO TEÓRICO

En estudios previos a nivel internacional en Ecuador, se encontró a Vaca (2017) en su artículo plasmó como objetivo buscar la relación de los factores de motivación laboral que describen el comportamiento de los servidores públicos en la última década. El artículo se desarrolló con un nivel descriptivo correlacional. Asimismo, se aplicó una encuesta con escala tipo Likert que evalúa la intensidad y jerarquización de los factores motivacionales. Respecto a los tipos de instrumentos se emplearon el cuestionario y se contrastó los resultados con entrevistas de profundidad. Se concluyó que los indicadores más determinantes para los servidores en dicho país fueron la afiliación, necesidades de logro y el reconocimiento.

Del mismo modo, en Ecuador se encontró a Arévalo (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018. El artículo tuvo un diseño no experimental con un nivel correlacional y su población la conformaron treinta docentes. Asimismo, se empleó la encuesta como técnica y dos instrumentos con escalas de mediciones ordinales. Se concluyó en base a los hallazgos obtenidos que no hay relación directa entre las variables. Finalmente, el estudio sirvió para que investigadores indaguen más sobre la relación de ambas variables y a que se desarrollen estudios cualitativos referente a los resultados recabados.

En Nigeria, Idiegbeyan-Ose *et al.* (2019) en su artículo formularon como objetivo investigar el nexo entre la motivación y la satisfacción laboral del personal bibliotecario en Nigeria. El nivel fue correlacional y se recabó datos a través de cuestionarios de tipo Likert con escala ordinal que fueron validados por expertos en la materia, dichos instrumentos fueron aplicados a 361 colaboradores y se utilizó un diseño no experimental. Asimismo, para el análisis de los resultados se empleó el análisis descriptivo. Por lo mencionado, se finalizó indicando que si existe relación entre las variables mencionadas.

Galarza *et al.* (2020) en su estudio realizado en Ecuador plantearon como objetivo determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la orientación al cambio organizacional que se presenta en el aula de los estudiantes de las

carreras administrativas y carreras técnicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Por ende, desarrollaron el estudio bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo. Asimismo, emplearon encuestas con la intención de obtener resultados para determinar la confiabilidad de Cronbach. Para ello, utilizaron una muestra de 380 docentes de dicha entidad. Para analizar la data se empleó la estadística descriptiva. Con el estudio realizado concluyeron que si existe relación entre las variables del estudio y se destacó la valoración del trabajo en equipo para el alcance idóneo de los hallazgos.

Cervantes *et al.* (2020) en su estudio realizado en México tuvieron como objetivo presentar las deficiencias en el desempeño del trabajo en equipo y la relación existente con la satisfacción del cliente. Para ello, desarrollaron encuestas cerradas de opción múltiple en escala tipo Likert ordinal. Cabe indicar que, encuesta fue aplicada a sesenta clientes. Para analizar la data se empleó el análisis descriptivo y paramétrico. De dicha investigación se concluyó que la apreciación de la clientela si se ve afligida directamente por el desempeño del trabajo en conjunto que realizan las divisiones involucradas. El aporte realizado del artículo fue importante para que otras entidades que prestan servicios apliquen cuestionarios similares en base a los hallazgos con el fin de lograr evaluar la apreciación de sus clientes.

En investigaciones previas realizadas a nivel nacional en Perú, se encontró a Gonzales (2021) en su tesis doctoral tuvo como objetivo verificar la relación entre la motivación intrínseca y extrínseca con la satisfacción laboral en los colaboradores del Consorcio Nefrológico del Norte – Chiclayo 2019. El análisis se desarrolló con un enfoque cuantitativo cuyo método fue hipotético deductivo bajo el paradigma positivista cuyo diseño fue no experimental. El estudio tuvo una muestra de 45 trabajadores de dicho consorcio, quienes realizaron el cuestionario de motivación bifactorial basado en la teoría de Herzberg. Para el análisis de datos se optó por realizar el análisis descriptivo y para corroborar las hipótesis se empleó el coeficiente de Rho Spearman. Se concluyó en esta investigación que, si existe relación reveladora entre la motivación intrínseca, extrínseca con la satisfacción laboral.

Chenet *et al.* (2019) en su artículo plantearon como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica en el Perú. El estudio desarrollado fue básico con un nivel descriptivo correlacional, el cual tuvo una población compuesta por 18 docentes. Asimismo, emplearon una encuesta y el instrumento fue un cuestionario de tipo Likert ordinal para obtener los datos. Se empleó un análisis descriptivo e inferencial. Se finalizó concluyendo que existe una relación positiva y directa entre las variables de investigación con una  $r$  de Pearson de 0,787. Para culminar, el artículo en mención brindó aporte significativo para la creación de políticas laborales con el propósito de producir un clima de motivación idóneo para los docentes.

Puma (2020) en su artículo plasmó como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y un nivel correlacional. El estudio estuvo conformado por 80 colaboradores que fueron elegidos por un muestreo probabilístico. Se aplicó dos instrumentos que indicaron tener una alta confiabilidad. Se concluyó que existe correlación positiva alta entre las variables de estudio donde se observó que el coeficiente rho de Spearman fue 0,759.

Carrasco (2018) en su tesis doctoral tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables motivación laboral y trabajo en equipo. Dicho estudio fue de diseño no experimental transversal cuyo nivel fue descriptivo correlacional mediante un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 72 personas. Por lo cual, se culminó concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre las variables en base a lo obtenido con un coeficiente positivo de 0.777 de Spearman.

Martinez (2018) en su tesis formuló como objetivo determinar la relación que existe entre las variables de estudio. La tesis se desarrolló por medio de un enfoque cuantitativo, el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño fue no experimental transversal. La población estuvo compuesta por 72 trabajadores que rindieron dos cuestionarios tipo Likert con escala ordinal. Se estableció que existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas. Por último, sirvió como base para futuras investigaciones cuyo fin será generar estrategias.

Zelada & Delgado (2017) en su artículo plantearon como objetivo hallar relación significativa entre motivación laboral y el clima organizacional en su dimensión comunicación de una empresa de seguridad. El estudio fue de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental y se optó por trabajar con un muestro no probabilístico. La muestra estuvo conformada por 118 colaboradores. Asimismo, se demostró que si existe una relación entre sus variables. Además, consiguieron un valor de significancia de 0,001 y un r de Pearson de 0,414. Por tal motivo, concluyeron que a mejores niveles de motivación laboral en los agentes de seguridad mejor será el desarrollo del nivel en la dimensión comunicación del Clima organizacional.

Respecto al desarrollo teórico de las variables de estudio, inicialmente, se abordó la definición teórica de la motivación. Según Herzberg, la motivación es un aspecto fundamental que promueve el crecimiento y la satisfacción de los colaboradores. Esta variable es un motivador interno con muchos beneficios duraderos que se reflejan en el desempeño personal del individuo (1978). Según López (2005), Herzberg mencionó que las organizaciones deben satisfacer de la manera más idónea las diversas necesidades de sus colaboradores mediante la creación de estrategias de motivación bien definidas. Es relevante indicar que, la teoría bifactorial que planteó el autor consideró elemental la relación que se genera entre el trabajador y sus labores. Por tal razón, Rivai *et al.* (2019), considera que la motivación tiene un efecto positivo en el desempeño laboral del docente. En base a lo mencionado, se puede estimar que la motivación es un tema clave que permitirá estimular y comprometer a los trabajadores hacia el cumplimiento de las metas definidas por la organización siempre en cuando dichos individuos se encuentren altamente motivados.

En relación con las dimensiones de la motivación, el autor sostuvo que está conformada por la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Respecto a la primera dimensión (motivacional), Herzberg señaló que el colaborador realiza sus labores con el fin de generar una satisfacción personal sin tener la necesidad de esperar una recompensa, debido a que sus labores encomendadas le generan un placer (1978). Según Linares (2017), la motivación intrínseca hace referencia al



grado de interés y reconocimiento que pueda lograr tener una persona, ya que solo realiza dicha acción con el objetivo de satisfacer sus necesidades personales. En base a lo mencionado anteriormente, se puede indicar que la motivación intrínseca será fundamental en el ámbito empresarial, debido a que impulsará a los trabajadores de la empresa en hacer sus funciones de forma idónea, ya que el individuo buscará su propio reconocimiento y ejecutará sus labores por el placer o satisfacción que les genera. En cuanto a la segunda dimensión (higiene), Herzberg indicó que la motivación extrínseca depende de las condiciones externas que rodean al individuo. Cabe mencionar que, dichas condiciones son monitoreadas por la organización y están fuera del alcance de los colaboradores (Herzberg, 1978). Para Robbins (2009), la motivación extrínseca fue la causante de la insatisfacción evidenciada en las personas, debido a que los individuos se encontraron motivados dependiendo de las condiciones y/o factores higiénicos que los rodeaban. Por tal motivo, Ensour *et al.* (2018), consideran que existen muchas dimensiones que influyen en el nivel de motivación, por lo cual es relevante indagar y analizar estos nuevos conocimientos. En base a las teorías mencionadas, se pudo manifestar que la motivación extrínseca proviene de factores externos que producen satisfacción al colaborador. Es importante indicar que, los individuos realizarán sus labores porque obtendrán algún beneficio que logrará satisfacer sus necesidades.

Respecto al desarrollo teórico de la segunda variable, desde el punto de vista de Laredo (2014), es una competencia fundamental que solicitan las empresas porque tiene un impacto significativo en las metas organizacionales, debido a que mejora el rendimiento de los colaboradores. Asimismo, el trabajo en equipo es aquel grupo de individuos de una organización que son dirigidos por un líder, quién realiza diversas acciones para que el equipo logre los objetivos en común, ya que los colaboradores se encuentran altamente motivados, comprometidos y en constante coordinación (Carrasco,2018). Según Laredo (2014), el trabajo en equipo permite combinar las habilidades donde cada participante puede aportar de manera coordinada sus ideas pretendiendo alcanzar un resultado final. Por tal motivo, Prada & Pino (2022), mencionan que las habilidades de trabajo en equipo son vitales para el logro personal y profesional de cada persona. Según Dominguez (2022), es relevante hacer las actividades en equipo con el fin de lograr la capacidad máxima de la empresa. Por ende, las organizaciones deben trabajar creando

armonía entre sus empleados y fomentando los valores, la solidaridad, la responsabilidad y todo para apoyar la idea de trabajar colaborativamente.

Con relación a las dimensiones de trabajo en equipo, Medina (2020) sostuvo que está conformado por la coordinación, el compromiso y la comunicación. Respecto a la primera dimensión, Medina señaló que la coordinación es un aspecto crítico que permite a los integrantes del equipo tener un rendimiento idóneo. Para lograr lo mencionado, es relevante contar con la presencia de un líder en cada equipo de trabajo, debido a que este individuo asume la función de guiar a los demás individuos del equipo al momento de realizar el trabajo colaborativo (2020). Para Rojas *et al.* (2017), el liderazgo se basó en un conjunto de habilidades donde el líder debe ser capaz de coordinar, influir y dirigir el equipo de trabajo para que los demás miembros del equipo se comprometan activamente para alcanzar las metas del plan. En base a la segunda dimensión, Medina (2020), el compromiso es otro factor para tener en cuenta, debido a que los integrantes que conforman el equipo saben que cada uno debe dar lo mejor de sí y deben estar predispuestos a poner su energía y tiempo para que el equipo alcance el éxito. Por otro lado, el compromiso es un valor que debe estar presente en el trabajo en equipo porque permite encaminar el cumplimiento de las actividades hacia el logro deseado. Por ende, es relevante contar con miembros altamente comprometidos con la finalidad de generar la sinergia durante el trabajo en equipo y ante las adversidades (Mohanty & Mohanty, 2018). En base a la tercera dimensión, Medina (2020), afirmó que la comunicación es un elemento primordial cuando las personas trabajan colaborativamente porque permite la interacción e integración de los miembros que la conforman. Asimismo, se manifiesta que para lograr una comunicación eficaz es importante aplicar la escucha activa y ser empático(a) con los demás integrantes del equipo (Benjamin *et al*, 2019). Por último, en base a lo mencionado, se puede indicar que la mayor ventaja del trabajo en equipo será buscar metas y objetivos comunes. De esta forma, las actividades se convierten más productivas al existir una buena comunicación para obtener una buena coordinación y un buen compromiso entre los miembros de los equipos y su líder. Por tal razón, Echevarría & Cobos (2021), consideran que las personas estarán altamente motivadas si trabajan en equipos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básica, porque se pretendió generar un nuevo conocimiento para la ciencia respecto a las variables estudiadas. Según Hernández & Mendoza (2018), este tipo de investigación fue calificada como pura o teórica, debido a que su único propósito era ampliar los conocimientos científicos sin la necesidad de contrastarlos de modo práctico.

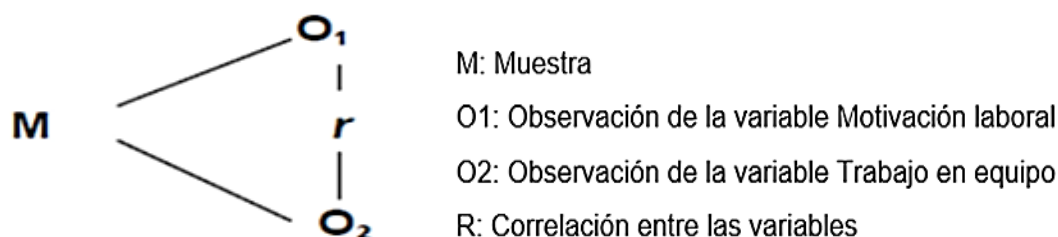
En cuanto al diseño de la investigación, fue no experimental porque las variables en mención no fueron manipuladas, puesto que se sometieron estadísticamente acorde a los datos recopilados. Respecto a lo mencionado, el estudio se basará en observaciones sobre los sucesos en estado natural sin que se manipulen las variables a estudiar. Para Hernández *et al.* (2010), la investigación no experimental se sustentaba en investigaciones que se llevaban a cabo sin la manipulación intencionada de variables.

Respecto al nivel de investigación, fue correlacional, ya que se buscó medir la relación existente entre las variables en el contexto de la pandemia. Para Arias la investigación descriptiva involucra la representación de un suceso para decretar su comportamiento (2012). Por tal razón, el estudio fue descriptivo, debido a que se describió datos y características relevantes de la investigación. Además, el nivel fue de corte transversal porque solo se midió una sola vez a las variables. Y, la investigación se realizó en un determinado espacio de tiempo y pretenderá comprender, describir, analizar e interpretar la data más importante del estudio.

En base al enfoque fue cuantitativo, porque será de valores numéricos y estadísticos. Según Hernández & Mendoza (2008), este enfoque se basó en esquemas deductivos y lógicos, los cuales permitirán comprobar las hipótesis de investigación. Por todo lo mencionado, se seleccionó un diseño de investigación de tipo correlacional, el cual se orientó en buscar la relación entre las variables quedando el esquema de la siguiente forma:

**Figura 1**

*Esquema de diseño correlacional*



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

De manera conceptual, la motivación es un aspecto fundamental que permite e incrementa la satisfacción en el colaborador lo cual se refleja en su rendimiento (Herzberg, 1978). Por su parte, el trabajo en equipo es una competencia que deben tener las personas de una organización para que realicen diversas acciones y logren los objetivos en común (Medina, 2020).

De forma operacional, la motivación fue medida con la dimensión intrínseca y la dimensión extrínseca. Para ello, se adaptó el test propuesto por Walter Arana Mayorga en el 2018 colocando una escala de tipo Likert siguiendo la desde nunca hasta siempre. Para crear este instrumento el autor consideró la variable motivación laboral mediante el reconocimiento y medición de factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos, respecto a la teoría bifactorial de Herzberg (Arana, 2018). Es importante precisar que, el instrumento contiene 23 reactivos o ítems. Cabe señalar que, dicho cuestionario mide las dos dimensiones. Respecto a la primera dimensión, abordó el siguiente indicador: el reconocimiento. Y, respecto a la segunda dimensión planteó los siguientes indicadores: el salario y la relación con los compañeros de trabajo. Por otro lado, la variable trabajo en equipo fue medido con las siguientes dimensiones: coordinación, compromiso y comunicación. Por ende, se adaptó el cuestionario de la autora Medina (2020), quién elaboró el instrumento con escala de tipo Likert siguiendo la calificación desde nunca hasta siempre. Es relevante indicar que, el instrumento contiene 17 ítems. Asimismo, el cuestionario contiene los siguientes indicadores: dirección, lealtad y diálogo e

información. Cabe señalar que, para el desarrollo del estudio se procedió a realizar la adaptación de ambos instrumentos en base al contexto de lo investigado. Después, se contó con la validación de expertos.

Respecto a las adaptaciones realizadas, se halló la validez por constructo de ambos instrumentos mediante el test de KMO y prueba de Bartlett. Según los autores Pizarro & Martínez (2020), la prueba mencionada permite conocer si existe una buena medida de la adecuación muestral. Por consiguiente, es conveniente que los resultados hallados tengan valor cercano a 1, debido a que ello denota una alta correlación. En base a lo indicado, se procedió a realizar dicha prueba. A continuación, se detalla los resultados obtenidos.

### **Instrumento motivación laboral**

Como resultado se observó que el índice KMO=0,875 y la significancia Sig.=0,001 se encuentra dentro del rango de 0,001 y menor a 0,05 por consiguiente el instrumento tiene un nivel óptimo de construcción que tiene dos dimensiones que recogen el 55.6 % de la varianza.

**Tabla 1**

*Validez de constructo del instrumento motivación laboral*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,875
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	132.277
	gl	47
	Sig.	,000

### **Instrumento trabajo en equipo**

Como resultado se observó que el índice KMO=0,904 y la significancia Sig.=0,001 se encuentra dentro del rango de 0,001 y menor a 0,05 por consiguiente el instrumento tiene un nivel óptimo de construcción que tiene tres dimensiones que recogen el 51.5 % de la varianza.

**Tabla 2***Validez de constructo del instrumento trabajo en equipo*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,904
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	78.341
	gl	45
	Sig.	,000

Se concluye que ambos instrumentos presentan una buena adecuación muestral y dimensionalidad en la evaluación de las variables. Por ende, se procedió a realizar la validación de dichos instrumentos por expertos con el fin de demostrar que existe pertinencia, relevancia y claridad en el contenido de los cuestionarios.

### **3.3. Población y muestra**

Según Páramo & Gómez (2017), la población es definida como la totalidad de personas que tienen ciertas características, de los cuales se pretende llevar a cabo una inferencia. Asimismo, para Etikan & Babatope (2019), la población se establece como un grupo de individuos y objetos que poseen características comunes.

#### **3.3.1. Población**

En este sentido, para la investigación la población estuvo conformada por tres colegios particulares pertenecientes a la Ugel N° 01. La población fue de tipo censal. Asimismo, la población fue censal porque tomó todo el conjunto y todos sus componentes se consideran como muestra.

#### **3.3.2. Muestra**

Según Ragab & Arisha (2018), la muestra es útil cuando se seleccionan elementos con características específicas. Respecto a la muestra, en este caso por

ser censal se consideró como muestra a la población de 100 docentes, la cual estuvo conformada por 22 docentes de la I.E.P. María Inmaculada Concepción; 45 docentes de la I.E.P. American Systems y 33 docentes de la I.E. P. Nuestra Señora de Guadalupe. Se estableció un muestreo no probabilístico intencionado, ya que las personas son seleccionadas por su disponibilidad, conveniencia y no por un criterio estadístico.

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

Según Queirós *et al.* (2017), el enfoque cuantitativo se centra en la objetividad y es adecuado cuando tiene la oportunidad de recopilar mediciones cuantificables de variables y conclusiones de una muestra de la población. Considerando este enfoque, se tomó la decisión de utilizar la encuesta como técnica de recolección de información, la cual se aplicó a los 100 docentes de las instituciones educativas mencionadas.

#### 3.4.1. Instrumentos

Se aplicaron los instrumentos de forma virtual a la población total usando la herramienta de Google Form con la finalidad de realizar un procesamiento más rápido de la data. La evaluación entre ambos cuestionarios duró 40 minutos y el nivel fue politómico.

**Tabla 3**

*Ficha técnica del instrumento 1*

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre la motivación laboral</b>
Autor y año:	Walter Arana Mayorca, 2017.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Sujetos de aplicación:	Docentes de instituciones educativas privadas.
Dimensiones que evalúa:	Motivación intrínseca / Motivación extrínseca
Puntuación y escala valorativa:	Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

**Tabla 4***Ficha técnica del instrumento 2*

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario sobre el trabajo en equipo</b>
Autor y año:	Medina, 2020.
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Sujetos de aplicación:	Docentes de instituciones educativas privadas.
Dimensiones que evalúa:	Coordinación Compromiso Comunicación
Puntuación y escala valorativa:	Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

En este sentido, para el estudio se empleó una técnica de verificación llamada juicio de expertos. Este proceso fue muy significativo para el estudio, ya que de esta forma se verificó que los ítems mencionados en el instrumento representen de manera correcta lo que se pretende medir (Arispe *et al.* 2020). Por ende, el cuestionario contó con la validez de 3 jueces expertos de la línea de investigación. A continuación, se muestra los resultados de dicha evaluación del instrumento.

**Tabla 5***Concepto de validación por juicio de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Instrumento 1. Motivación laboral</b>	<b>Instrumento 2. Trabajo en equipo</b>
Mg. Gian Carlo Vega Carrasco	Aplicable	Aplicable
Mg. Alex Alfredo Oscco Lopez	Aplicable	Aplicable
Dra. Rosario Pilar Ramos Vera	Aplicable	Aplicable

### **3.4.2. Validez y confiabilidad**

Como señalan Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la validez de una herramienta se logra abordando las variables medidas, según la definición y



alcance definido por revisiones de literatura científica en estudios previos, y la validez de contenido. Según Dobakthi (2020), la confiabilidad es parte de la condición esencial de una investigación científica y representa el grado de confianza que existe en la aceptación de los resultados del instrumento que utilizará el investigador. Para ello, está sujeto a métodos que, al ser aplicados, produzcan resultados fuertes y consistentes.

Para tal propósito se aplicó el instrumento como prueba piloto a 15 docentes. Dado que el método es cuantitativo, se realizó una base de datos con las respuestas obtenidas. Adicional, se procesó las respuestas utilizando el programa SPSS V.25, donde se tabuló las respuestas con el peso que les correspondía. Respecto a ello, se encuentra que los instrumentos presentaron excelente confiabilidad dando como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,931 para el instrumento de Motivación Laboral y 0,914 para el instrumento de Trabajo en equipo. Según Haradhan (2017) los instrumentos pueden ser aplicados, esta información se aprecia en la tabla 6.

**Tabla 6**

*Estadística de confiabilidad del instrumento*

<b>Instrumento</b>	<b>Ítems</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Grado de confiabilidad</b>
Motivación Laboral	23	0,931	Muy alta
Trabajo en equipo	17	0,914	Muy alta

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se requirió los permisos a las máximas autoridades de las instituciones involucradas para aplicar el instrumento. Para ello, se envió por correo electrónico las cartas de presentación a los directivos para recabar la información pertinente. Después, se procedió a enviar el enlace del cuestionario a cada directivo para que envíen a sus respectivos docentes. Cabe señalar que, debido al contexto

del coronavirus y a las medidas de distanciamiento, las reuniones de coordinación con los directivos fue mediante la plataforma Zoom. La aplicación del cuestionario se realizó en una semana y se contó con la participación total de la población. Por último, se recopiló los resultados de los cuestionarios y se construyó mediante el programa Excel la base de datos que fue posteriormente procesada en el SPSS V25. Se aplicó la prueba de normalidad con el fin de poder precisar la condición de relación de las variables estudiadas. La prueba fue utilizada con relación al tamaño de la muestra de Kolmogorov –Smirnov, para una muestra de 100 docentes de los colegios en mención. Como resultado se observó que los datos no provienen de una distribución normal, lo que significa que corresponde hacer la prueba de hipótesis con un modelo no paramétrico, en este caso el Rho de Spearman.

## Figura 2

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	,053	100	,002
INTRINSECA	,064	100	,001
EXTRINSECA	,099	100	,018
TRABAJOENEQUIPO	,089	100	,049
COORDINACION	,174	100	,000
COMPROMISO	,113	100	,003
COMUNICACION	,107	100	,007

*Nota:* Tomado de la hoja de resultados SPSS V.25

### 3.6. Método de análisis de datos

El estudio se realizó bajo el enfoque fue cuantitativo, porque se aplicó técnicas que guardan relación con la estadística y valores numéricos. Según Hernández & Mendoza (2008), este enfoque se basa en esquemas deductivos y lógicos que permiten contrastar los supuestos de la investigación. Se elaboraron

instrumentos para recopilar data significativa. Por lo tanto, se seleccionó una muestra importante y representativa, la cual permitió evaluar efectivamente los hallazgos recopilados.

En referencia a la estadística descriptiva, se analizó las variables de estudio utilizando el programa SPSS V.25. Es relevante indicar que, el análisis del estudio incluyó a las dimensiones de dichas variables. Asimismo, se realizó un análisis de frecuencias y distribución. Respecto a la estadística inferencial, se llevó a cabo con la finalidad de comprobar las hipótesis anteriormente planteadas. Cabe señalar que, el procesamiento de la data fue realizado utilizando el programa SPSS V.25.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio fue redactado con rigurosa honestidad, en tal sentido se tuvo en cuenta el Código de Ética de la Universidad. Por ello, el estudio se desarrolló teniendo como enfoque los principios éticos y valores de la universidad durante el desarrollo y el procesamiento de información de la investigación. En base a lo mencionado, rigió el principio de no maleficencia, ya que el estudio no causó ningún daño a los participantes que estuvieron involucradas en el proceso de la investigación. Por otro lado, se utilizó los procedimientos metodológicos más adecuados a la situación de la investigación y se empleó herramientas de recolección de datos con suficiente validación y fiabilidad para alcanzar los objetivos. Asimismo, se aseguró el anonimato de los participantes de la investigación. De esta manera, se protegieron los datos personales conforme lo establece la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales). Por esta razón, se brindó un trato equitativo durante el proceso de coordinación a las instituciones educativas involucradas en la investigación. En tal sentido, es relevante precisar que, el estudio también se desarrolló bajo el principio de la beneficencia porque se hizo prevalecer el respeto. Para concluir, se hace mención que el estudio fue escrito de acuerdo con la norma APA 7ª edición. Además, se incluyó citas respetando los derechos de autoría. Lo mencionado anteriormente, fue respaldado por el programa antiplagio de Turnitin que verifica la originalidad de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Inferencial

#### Prueba de hipótesis general

De acuerdo con el valor de significancia de  $0,000 < 0,01$ , se decidió aceptar la hipótesis alterna, lo cual significa que existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. También, se encontró una relación positiva considerable entre las variables, dado que el Rho de Spearman es 0,682.

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis general*

			Trabajo en equipo
		Coefficiente de correlación	,682**
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

#### Prueba de hipótesis específica 1

Respecto con el valor de significancia de  $0,000 < 0,01$ , se decidió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, lo que significa que existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. Asimismo, se halló que la relación es positiva considerable, dado que el Rho de Spearman es 0,692.

**Tabla 8***Prueba de hipótesis específica 1*

			Coordinación
			Coeficiente de correlación
Rho de Spearman	Motivación Laboral		,692**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

**Prueba de hipótesis específica 2**

En base al valor de significancia de  $0,000 < 0,01$ , se decidió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, lo que significa que existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. Además, se comprobó que la relación es positiva considerable, dado que el Rho de Spearman es 0,503.

**Tabla 9***Prueba de hipótesis específica 2*

			Compromiso
			Coeficiente de correlación
Rho de Spearman	Motivación Laboral		,503**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

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

**Prueba de hipótesis específica 3**

Respecto con el valor de significancia de  $0,000 < 0,01$ , se decidió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, lo que significa que existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. Del mismo modo, se encontró que la relación es positiva considerable, dado que el Rho de Spearman es 0,616.

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis específica 3*

		Comunicación	
		Coefficiente de correlación	,616**
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	100

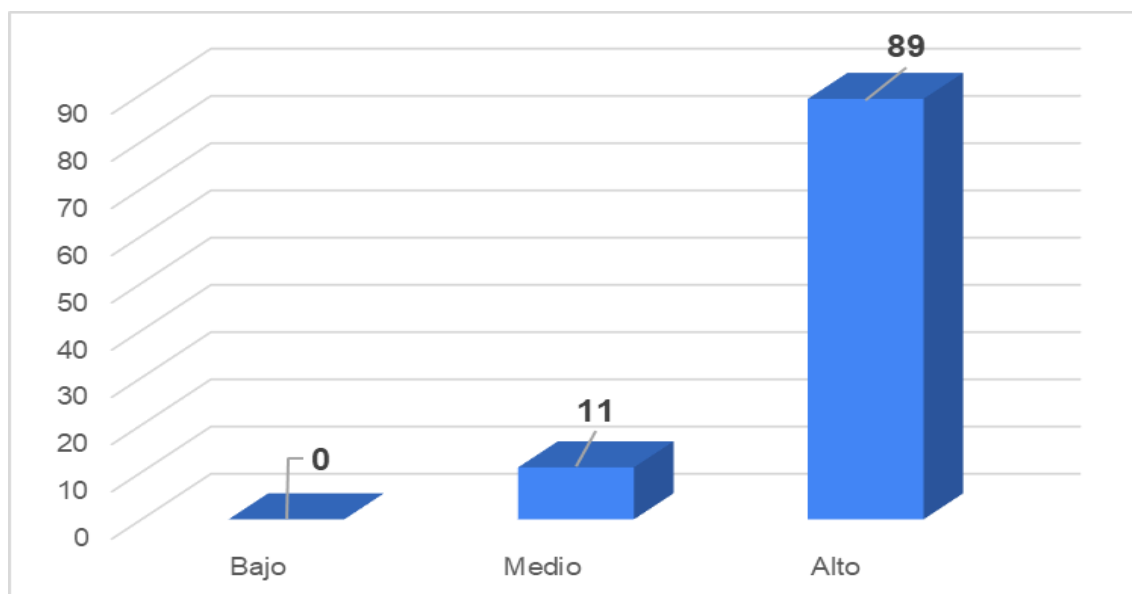
*Nota:* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Análisis descriptivo de la variable Motivación Laboral**

La figura 3 presenta los resultados del análisis descriptivo de la variable Motivación Laboral, encontrando que del total de participantes del estudio el 11% es decir 11 personas consideran que tienen un nivel medio de Motivación laboral, y el 89% refiere tener un nivel alto. Asimismo, no se halló a ningún participante en el nivel bajo.

**Figura 3**

Resultado de los niveles de Motivación Laboral

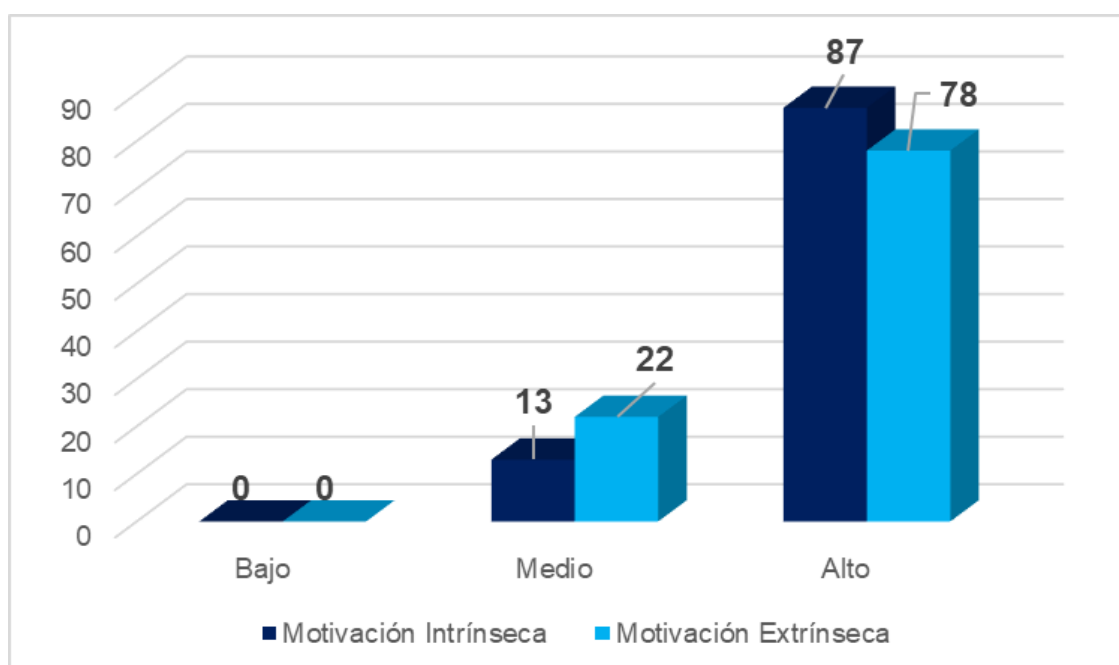


### **Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Motivación Laboral**

La figura 4, presenta los resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Motivación Laboral: Motivación Intrínseca y Extrínseca; en la cual se aprecia que del total de participantes en cuanto a la primera dimensión Intrínseca refieren encontrarse en nivel medio con un 13% y en nivel alto con el 87%. También, con referencia a la dimensión Motivación Extrínseca, el 22% indica encontrarse en el nivel medio y el 78% en el nivel alto de la referida dimensión.

**Figura 4**

Resultados de los niveles dimensiones Motivación Laboral

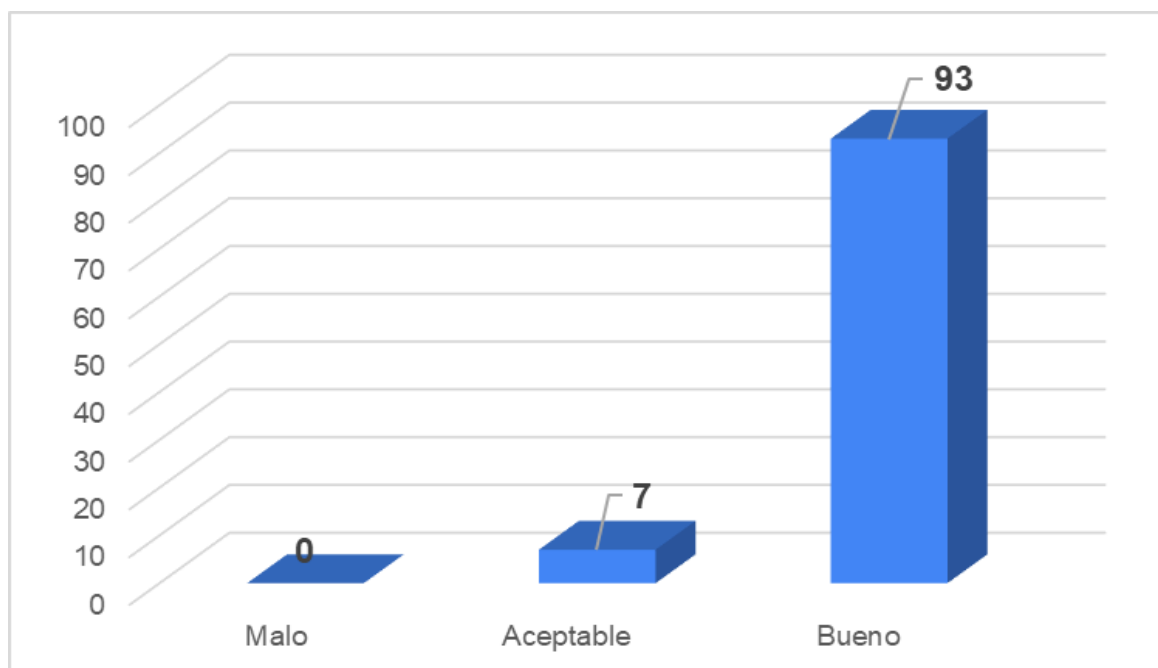


### **Análisis descriptivo de la variable Trabajo en equipo**

La figura 5, presenta los resultados de la variable Trabajo en equipo, en relación con los niveles alcanzados por los docentes que fueron parte del estudio; encontrando que el 7% de los mismos presentan un trabajo en equipo aceptable y el 93% considera que el trabajo en equipo está en nivel bueno.

**Figura 5**

*Resultado de los niveles de Trabajo en equipo*



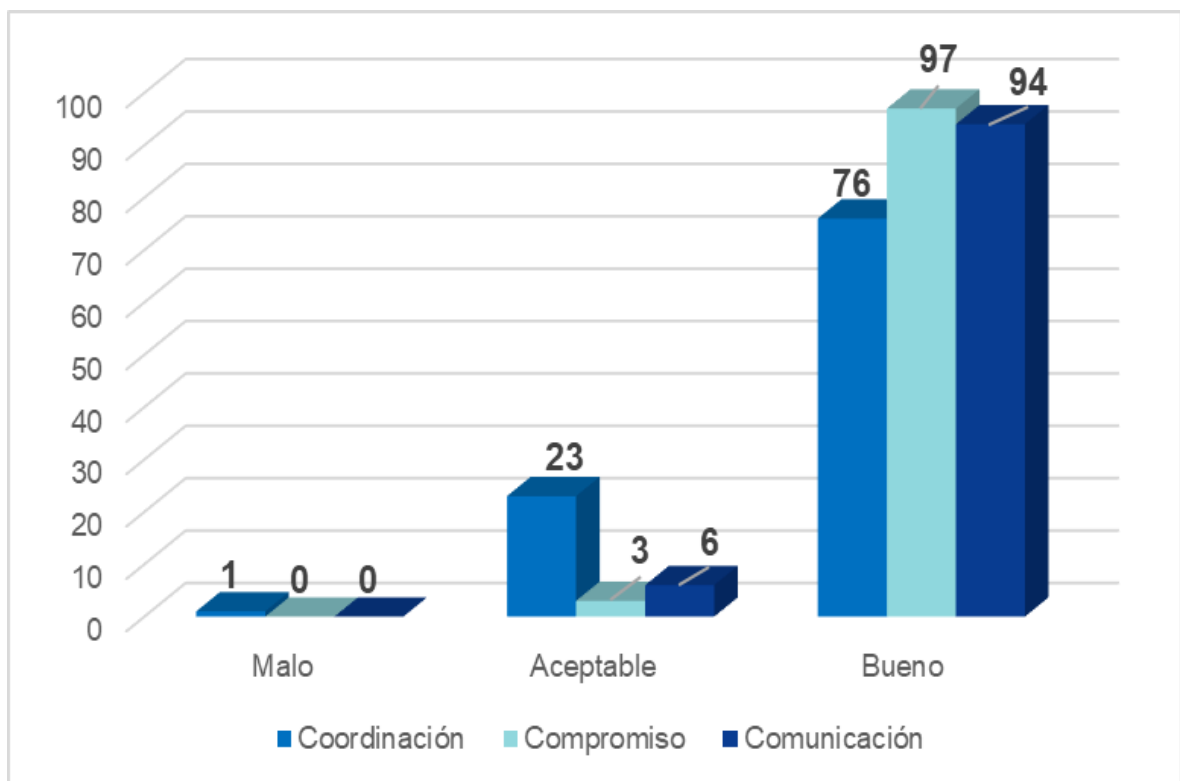
**Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Trabajo en equipo**

Se presentan los resultados en la figura 6, en cuanto a los niveles alcanzados por cada dimensión de Trabajo en equipo: coordinación, compromiso y comunicación; encontrando que en la dimensión Coordinación el 1% de los docentes consideras que tienen un nivel malo, el 23% indica que es aceptable y el 76% refiere que es bueno; sobre la dimensión Compromiso, el 3% indica estar en el nivel aceptable y el 97% en el nivel bueno y finalmente la dimensión Comunicación el 6% indicó estar en el nivel aceptable y el 94% en el nivel alto de la referida dimensión. Cabe indicar que, tanto en la dimensión compromiso y comunicación no se encontró a ningún participante en el nivel malo.



**Figura 6**

*Resultados de los niveles dimensiones Trabajo en equipo*



## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la hipótesis general planteada se encontró que existe relación significativa y positiva considerable entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana. Es importante señalar que, estos resultados concuerdan con el estudio de Carrasco (2018), ya que el autor encontró relación significativa y directa entre Motivación y Trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, con un Rho de Spearman de 0,777. Desde el alcance teórico de Frederick Herzberg es fundamental que las organizaciones establezcan estrategias de motivación para sus trabajadores, ello con la finalidad de satisfacer sus necesidades en el entorno laboral y promover un clima propicio que les permita trabajar en equipo y lograr las metas propuestas en la organización. Del mismo modo Laredo (2014), es claro al referir que el trabajo en equipo actualmente representa una competencia fundamental del colaborador del siglo XXI, ya que resulta un tanto difícil alcanzar los objetivos empresariales en los tiempos estimados de manera individual; de ahí la importancia como lo menciona Domínguez (2022), de que las organizaciones lleven a cabo estrategias que promuevan el trabajo armonioso y colaborativo entre sus colaboradores.

En cuanto a la primera hipótesis específica 1, por medio del análisis estadístico se halló que existe relación significativa y positiva considerable entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana; este resultado evidenciado en el valor de significancia de 0,000 y un Rho de Spearman de 0,692, guardando relación con el hallazgo de Martínez (2018), quien encontró relación directa y significativa entre Motivación y trabajo en equipo en el personal de salud de un hospital en Vitarte, sosteniendo el autor que la motivación laboral permite identificar de manera asertiva las debilidades y fortalezas de cada integrante, lo cual propicia realizar las oportunas coordinaciones con sus compañeros para cumplir objetivamente el rol que le han asignado. Asimismo, refiere que al presentarse una buena motivación laboral mejor será el trabajo en equipo y los desempeños. En esta línea Medina (2020) enfatiza que la

coordinación dentro del entorno laboral promueve que los colaboradores tengan un rendimiento adecuado en el desarrollo de sus funciones. Por ello, es necesario de acuerdo con el autor que se cuente con un liderazgo que contribuya a que estas coordinaciones sean transversales y guarden un equilibrio, ya que el objetivo es lograr que los colaboradores se comprometan con las metas propuestas y todos brinden su mejor esfuerzo para lograrlo.

Con relación a la hipótesis específica 2, se encontró que existe relación significativa positiva considerable entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana; vinculándose estos resultado con el de Puma (2020), quien halló relación significativa y directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios; refiriendo en lo trascendental de la Motivación laboral y la relación directa con el compromiso organizacional, puesto que genera en los trabajadores un sentido de pertenencia con la compañía, lo cual se refleja en que asumen las metas y objetivos organizacionales como suyos, involucrándose y logrando desempeñarse de manera idónea en el puesto asignado. Por esta razón, Rivai *et al.* (2019), refiere que la motivación en el docente genera un efecto positivo en su desempeño laboral, puesto que lo estimula a comprometerse con la institución donde presta servicio, sumando sus esfuerzos y capacidades para conseguir las metas establecidas en la organización.

Por último, en la hipótesis específica 3, se encontró que existe relación significativa positiva considerable, entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana; lo cual tiene relación con lo encontrado por Zelada & Delgado (2017) al hallar relación significativa entre Motivación laboral y clima organizacional en su dimensión comunicación de una empresa de seguridad, concluyendo que a mejores niveles de motivación laboral en los agentes de seguridad mejor será el desarrollo del nivel en la dimensión comunicación del Clima organizacional; bajo estos hallazgos Medina (2020) expresa que la comunicación es un factor relevante y básico para

un buen trabajo en equipo, ya que el mismo está sujeto a las adecuadas interacciones entre los colaboradores, una comunicación apropiada entre los integrantes de un equipo de trabajo permite también la integración. En este sentido, Benjamín *et al.* (2019) resalta la importancia de que los líderes en las organizaciones promuevan y fomenten la escucha activa y la empatía como dos aristas relevantes para la comunicación eficaz entre los colaboradores.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que existe relación significativa y positiva considerable entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana bajo estudio. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones desarrollen estrategias de motivación para que los miembros de la compañía satisfagan sus necesidades en un buen ambiente laboral y creen un clima favorable en el que puedan trabajar en equipo y alcanzar las metas propuestas en la organización.

**Segunda:** Se determinó que existe relación significativa y positiva considerable entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana bajo estudio. Por ende, es relevante identificar los puntos débiles y fuertes de cada miembro del equipo, debido a que esto favorece la creación de una adecuada coordinación entre los colaboradores y en el desempeño de las tareas asignadas.

**Tercera:** Se determinó que existe relación significativa y positiva considerable entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana bajo estudio. Por tal razón, es importante crear estrategias de motivación en los docentes con el fin de repercutir positivamente en su desempeño laboral, porque ello los incentiva a comprometerse con la institución en la que laboran, a incrementar sus esfuerzos y capacidades para llegar a las metas definidas por la compañía.

**Cuarta:** Se determinó que existe relación significativa y positiva considerable entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana bajo estudio. Por tal motivo, se

establece que la comunicación es un factor fundamental de una buena cooperación, ya que está supeditada a una adecuada interacción entre colaboradores. Asimismo, una adecuada comunicación entre los miembros del equipo también posibilita la unificación.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a las autoridades educativas considerar que la motivación es un aspecto que debe ser atendido como parte del clima laboral en las organizaciones en pro de que los mismos colaboradores puedan desempeñarse mejor tanto individualmente como de manera colectiva, tomando en cuenta que dé al mejorar la motivación de los empleados el trabajo en equipo se verá favorecido.

**Segunda:** Se aconseja a los directivos que de manera constate se brinden capacitaciones o talleres para fortalecer la motivación de los docentes y asegurar también con ello la integración entre pares. De tal manera que, al llevar a cabo tareas que implique que coordinen unos con otros, estas se den de manera natural y en un ambiente de colaboración y compañerismo.

**Tercera:** Es recomendable también que las instituciones educativas tomen en cuenta que el docente es un agente importante en el proceso educativo, y la motivación principal que estos tienen es su pasión por la enseñanza. En este sentido, deben dotarlos también con las herramientas y recursos que le permitan ejercer su trabajo de manera idónea, fomentando de esta manera que su nivel de compromiso con la institución aumente.

**Cuarta:** Se recomienda a los docentes de dichos colegios, que de la misma manera que se actualizan en programas para mejorar su nivel profesional, no descuiden el desarrollo y gestión de sus habilidades blandas, entre la comunicación, la cual al darse de manera asertiva promoverá mejores relaciones en el centro laboral y un mejor trabajo en equipo.

## REFERENCIAS

- Arana-Mayorca, W. (2018). Factores que motivan a los trabajadores en empresas de Lima Metropolitana. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(41), 75–82. <https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15425>
- Arévalo, L. I. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56631>).
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.* Fidas G. Arias Odón.
- Arispe-Alburqueque, C. M., Yangali-Vicente, J. S., Guerrero-Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña-Gamboa, L. A.; Arellano-Sacramento, C. (2020). La investigación científica. *UIDE*. Guayaquil. 131p
- Baptista, L. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. Retos para la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, vol. L, núm. Esp.-, pp. 41-88, 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237021/html/index.html>
- Baptista-Lucio, P., Almazán-Zimmerman, A., Loeza-Altamirano, C. A., Loeza Altamirano C.A. & Cárdenas-Domínguez, J. L. (2020). Encuesta Nacional a Docentes ante el COVID-19. *Retos para la educación a distancia. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 50, 41-88.
- Benjamin-Lumenta, D., Sendlhofer, G., Pregartner, G., Hart, M., Tiefenbacher, P., Kamolz, L. P., & Brunner, G. (2019). Quality of teamwork in multidisciplinary cancer team meetings: *A feasibility study. PloS one*, 14(2), e0212556.
- Carrasco Campos, E. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018.* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16986/Carras>



co\_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, A. D. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios*, 41(14), 27-37.
- Chenet-Zuta, M.E., Bollet Ramírez, F., Vargas Espinoza, J.L. & Canchari Fierro, Y. (2019) Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica, Perú. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3), 5-5. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/26648105\\_b649960433cf97c9fd93c9a88cf7a18b](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/26648105_b649960433cf97c9fd93c9a88cf7a18b)
- Cotino-Hueso, L. (2020). La enseñanza digital en serio y la educación en tiempos del coronavirus. *Revista de Educación y Derecho*, (21), 21-29. Recuperado de <https://revistes.ub.edu/index.php/RED/article/view/31213/31283>
- Dobakhti, L. (2020). The Process of Enhancing Validity, Reliability, and Ethics in Research. *Iranian Journal of Applied Language Studies*, 12(2), 59-88. <https://dx.doi.org/10.22111/ijals.2020.5978>
- Dominguez-Gonzalez, R. V. (2022). How do learning culture and dynamic capability interfere with team performance?. *Gestão & Produção*, 29.
- Echeverría-Rodríguez, L. & Cobos-Pérez, R. (2021). The Impact of a Motivation Booster in Blended Learning Experiences in Computer Science Education. *Revista EIA*, 18(35), 235-246.
- Ensour, W., Zeglat, D., & Shrafat, F. (2018). Impact of job satisfaction on training motivation. *Problems and Perspectives in Management*, ( 16, Iss. 3), 337-355. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=693875>
- Etikan, I. y Babatope, O. (2019). A Basic Approach in Sampling Methodology and Sample Size Calculation. *Medtext Publications. All Rights Reserved*, 1(1), 50-54. <http://www.medtextpublications.com/open-access/a-basic-approach-in-sampling-methodology-and-sample-size-calculation-249.pdf>

- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. & Villasís-Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364-370.
- Galarza-Torres, P. S., Carrillo-Punina, P. A. P., Bonilla-Pazmiño, B. & Cazar-Barrionuevo, B. (2020). Trabajo en equipo y orientación al cambio organizacional de los estudiantes en una universidad pública ecuatoriana. *Revista Qualitas*, 19(19), 117-132. Recuperado a partir de <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/36>
- Gonzales, M. (2021). Motivación intrínseca y extrínseca y su relación con la satisfacción laboral en el Consorcio Nefrológico del Norte Chiclayo-2019. [Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2998>
- Haradhan, M. (2017). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Annals of Spiru Haret University*, 17(3): 58-82  
[https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83458/1/MPRA\\_paper\\_83458.pdf](https://mpra.ub.uni-muenchen.de/83458/1/MPRA_paper_83458.pdf)
- Hernández-Mateus, L., Salamanca-Chacón, S., Umbarila-Contreras, L., Venegas-Muñoz, C. & Riveros-Munévar, F. (2018). Validez de constructo y confiabilidad de la Escala de Satisfacción con la Vida, en escolares de zonas rurales y urbanas de Cundinamarca. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 71-78. <https://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.29848>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: *Editorial McGraw Hill Education*, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2008). El matrimonio cuantitativo cualitativo: el paradigma mixto. En J. L. Álvarez Gayou (Presidente), 6º Congreso de Investigación en Sexología. Congreso efectuado por el Instituto Mexicano de Sexología, A. C. y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio P. (2010). *Metodología de la Investigación. México DF 6°: Mc Graw Hill*
- Herzberg, F. (1978). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review Press*.
- Idiegbeyan-Ose, J., Opeke, R., Aregbesola, A. Owolabi, S. E., y Eyiolorunshe (2019) Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Staff in Private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18 (1). <http://eprints.lmu.edu.ng/2275/1/d4c32904e0b4a2fa0fa076611877dc2e66d4.pdf>
- Janer, À., & Úcar, X. (2017). Analysing the dimensions of social pedagogy from an international perspective. *European journal of social work*, 20(2), 203-218.
- Laredo-García, G. (2014). Influencia del trabajo en equipo en la adaptación a entornos laborales cambiantes: caso Adecco Perú. *Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres. Vol. 5, (1)*, pp. 35-48. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/1654>
- Linares Marín, J. S. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9005>
- López-Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Martínez Arroyo, M. Y. (2018). Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte-2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22279>
- Medina Champi, N. S. (2020). Comunicación institucional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Chivay. Arequipa, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio

Institucional.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67405>

- Mendoza-Castillo, L. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. L 2020, pp. 343-352. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/270/27063237028/html/index.html>
- Mohanty, A., & Mohanty, S. (2018). The impact of communication and group dynamics on teamwork effectiveness: The case of service sector organisations. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- Mondragón-Barrera, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.08111>
- Morata-Ramírez, M., Holgado-Tello, F., Barbero-García, I., & Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio: recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90. <https://dx.doi.org/doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>
- Oloan, D. (2022). The Relationship Between Transformational Leadership, Training, And Employee Involvement As An Intervention Variable On Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 151-164.
- Páramo-Bernal, P., & Gómez-Hurtado, M. (2017). La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información. *Universidad Piloto de Colombia*. [https://books.google.com.co/books/about/La\\_Investigaci%C3%B3n\\_en\\_Ciencias\\_Sociales\\_T.html?id=Pub0tgAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.co/books/about/La_Investigaci%C3%B3n_en_Ciencias_Sociales_T.html?id=Pub0tgAACAAJ&redir_esc=y)
- Pizarro-Romero, K., & Martínez-Mora, O. (2020). Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas de adecuación muestral kmo y esfericidad de bartlett para determinar factores principales. *Journal of Science and Research*, 5(CININGEC), 903 - 924. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/1046>
- Prada, E., Mareque, M., & Pino-Juste, M. (2022). Teamwork skills in higher

education: is university training contributing to their mastery?. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 35.

- Puma, M. & Estrada E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.
- Queirós, A., Faria, D. y Almeida, F. (2017). Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European Journal of Education Studies*, 3(9), 369-387.  
<https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/1017>
- Ragab, M. y Arisha, A. (2018). Research Methodology in Business: A Starter's Guide. *Management and Organisational Studies*, 5(1), 1-23.  
<http://www.sciedupress.com/journal/index.php/mos/article/view/12708>
- Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2).  
<https://pdfs.semanticscholar.org/7e93/0373d0dc317be8051278b53682629f879382.pdf>
- Robbins, S. P. & Judge T. A. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson educación.
- Rojas, M., Jaimes, L., Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en los trabajos en equipo. *Revista Espacios*, Vol 39, Nº 06 año 2018. pp. 11.  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>.
- Vaca-Rivas, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *Innova Research Journal*, 2(7), 101-108.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Van-Biljon, H. M., & Van-Niekerk, L. (2022). Working in the time of COVID-19: Rehabilitation clinicians' reflections of working in Gauteng's public healthcare during the pandemic. *African Journal of Disability (Online)*, 11, 1-9. <https://dx.doi.org/10.4102/ajod.v11i0.889>
- Ventura, M. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y

las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, vol. 44, núm. 2, 2020. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44062184029>

Zelada-Rodríguez, K. & Delgado-Céspedes, D. (2017). Motivación Laboral con Clima Organizacional en los agentes de seguridad de la E. E. Bucranio SAC. *Revista Perspectiva* 18 (1), 40-45 <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/519/465>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.								
Problemas		Objetivos		Hipótesis		Variables e indicadores		
Problema General:		Objetivo General:		Hipótesis general:		Variables 1: Motivación laboral		
¿Cuál es la relación existente entre la motivación y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana?	Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.	Dimensiones		Indicadores		Ítems	
			Motivación Intrínseca	Reconocimiento	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13		Escala: Ordinal Nivel: Politémica Escala Likert (desde nunca hasta siempre)	Alto: 84 - 115  Medio: 54 - 84  Bajo: 23 - 53
			Motivación Extrínseca	Salario Relación con los compañeros	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23			
Problemas Específicos		Objetivos Específicos		Hipótesis Específicas		Variable 2: Trabajo en equipo		
¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana?	Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de coordinación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.	Dimensiones		Indicadores		Ítems	
			Coordinación	Dirección	1,2,3,4,5		Escala: Ordinal Nivel: Politémica Escala Likert (desde nunca hasta siempre)	Bueno: 63 – 85  Aceptable: 40 – 62  Malo: 17 - 39
¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana?	Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de compromiso en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.	Compromiso	Lealtad	6,7,8,9,10,11			
¿Cuál es la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana?	Determinar la relación existente entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el nivel de comunicación en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.	Comunicación	Diálogo e información	12,13,14,15,16,17			
Diseño de Investigación:		Población y muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque:	Cuantitativo	Población:	100	Técnicas:	Encuesta	Descriptiva:	Análisis de frecuencias y distribución	
Tipo:	Básica							
Método:	Hipotético-deductivo	Muestra:	100	Instrumento:	Cuestionario	Inferencial:	Prueba de normalidad Rho de Spearman	
Diseño:	No Experimental							



## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rango
Motivación laboral	Es un aspecto fundamental que permite el crecimiento y la satisfacción en el colaborador. Es un motor interno con muchos beneficios que perdura bastante en el tiempo, lo cual se refleja en el rendimiento individual de la persona (Herzberg, 1978).	Conjunto de 2 dimensiones que abarca la motivación intrínseca y la motivación extrínseca que tienen los docentes de instituciones privadas. Dichas dimensiones serán medidas en base a la escala de Likert desde nunca hasta siempre.	Motivación Intrínseca	Reconocimiento	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	Escala: Ordinal Nivel: Politómica Escala Likert (desde nunca hasta siempre)	Alto: 84 - 115  Medio: 54 - 84  Bajo: 23 - 53
			Motivación Extrínseca	Salario Relación con los compañeros	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23		
Trabajo en equipo	Es una competencia muy requerida por diversas organizaciones. Y, que tiene un impacto directo y relevante en los objetivos que establece la empresa porque permite mejorar el rendimiento de los miembros que la conforman (Laredo, 2014)	Conjunto de 3 dimensiones que abarca el nivel de coordinación, el nivel de compromiso y el nivel de comunicación que existe entre los docentes de las instituciones privadas del estudio. Dichas dimensiones serán medidas en base a la escala de Likert desde nunca hasta siempre.	Coordinación	Dirección	1,2,3,4,5	Escala: Ordinal Nivel: Politómica Escala Likert (desde nunca hasta siempre)	Bueno: 63 – 85  Aceptable: 40 – 62  Malo: 17 - 39
			Compromiso	Lealtad	6,7,8,9,10,11		
			Comunicación	Diálogo e información	12,13,14,15,16,17		

### **Anexo 3. Instrumentos de investigación**

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Estimado/a encuestado/a se solicita que responda de manera objetiva las siguientes preguntas que apoyarán la consecución de la investigación Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes que realizan trabajo remoto bajo el contexto del Covid-19 en las Instituciones Educativas Privadas de Lima Metropolitana.

**INSTRUCCIONES:**

Esta encuesta tiene por propósito identificar y conocer los aspectos que usted considera más relevantes sobre su centro laboral. Por lo tanto, se agradecerá que lea atentamente y marque una sola opción por cada ítem del cuestionario. Cabe indicar que, la información recabada será totalmente anónima y su procesamiento será reservado. Por esta razón, se le pide sinceridad en sus diversas respuestas.

Se detalla la escala de valoración de la encuesta:

Siempre= 5

Muchas veces= 4

Algunas veces= 3

Casi nunca= 2

Nunca= 1

¡Agradezco su colaboración!

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	ENUNCIADO	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>						
1	Siento reconocimiento por el buen trabajo que realizo.					
2	Siento que mi trabajo es importante.					
3	Considero que la institución me ofrece la oportunidad de ascender por mi buen desempeño.					
4	Siento que mis buenas iniciativas son escuchadas y valoradas.					
5	Tengo las mejores condiciones de trabajo para cumplir mi labor.					
6	Quienes me rodean valoran mi esfuerzo cuando cumplo un objetivo.					
7	Creo que existe una relación cordial y de respeto con mi jefe.					
8	Considero que mi trabajo es interesante.					
9	Reconozco que respondo de manera eficiente a situaciones difíciles y con retos.					
10	Tengo la oportunidad de crecer y progresar profesionalmente.					
11	Siento que la empresa me permite tomar mis decisiones.					
12	Tengo la oportunidad de crecimiento y desarrollo personal.					
13	Las tareas que realizo me motivan.					
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>						
14	El sueldo que percibo es justo.					
15	Siento que es importante trabajar en un equipo donde hay confianza.					
16	Considero que el jefe es cortés con todos.					
17	Considero que tengo un sueldo adecuado que recompensa el cumplimiento de mis objetivos.					
18	Reconozco que existe respeto y consideración entre el jefe y el colaborador.					
19	Considero que me rodeo de buenos compañeros de trabajo.					
20	Creo que los aumentos salariales que me otorgan son justos.					
21	Considero que la empresa debe fomentar reuniones de integración para generar un buen ambiente de trabajo.					
22	La empresa evalúa y califica mi rendimiento de manera constante.					
23	Quiero que mis propuestas sean escuchadas y valoradas.					

## INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Nº	ENUNCIADO	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
<b>DIMENSIÓN 1: COORDINACIÓN</b>						
1	Considero que la institución ejerce sobre mí un liderazgo debido a su amplia experiencia profesional.					
2	Pienso que la institución me brinda un ambiente laboral apropiado de acuerdo a los propósitos que planifica.					
3	Considero como integrante del equipo de trabajo que la institución me brinda un liderazgo positivo.					
4	Creo que existe una comunicación precisa, clara y fluida entre cada uno de los integrantes del equipo y su líder.					
5	Considero que la institución coordina y dirige la participación todos los integrantes del equipo.					
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO</b>						
6	Me comprometo con la institución cuando ejecuto una labor asignada.					
7	Acepto cada una de las ideas que dan mis compañeros de equipo.					
8	Comparto los éxitos de la institución con mis compañeros de trabajo.					
9	La motivación que brinda la institución me genera una sensación de lealtad para realizar las actividades encomendadas.					
10	Considero que tengo claros mis objetivos acordes a la institución.					
11	Soy discreto con todos los acuerdos que proponen los integrantes del equipo.					
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>						
12	Considero que todos los colaboradores estamos informados sobre los propósitos y logros de la institución.					
13	Reconozco que estoy debidamente informado sobre los problemas y dificultades que presenta la institución.					
14	Mantengo un diálogo fluido con los participantes de mi equipo sobre temas que involucran a la institución.					
15	Cuando trabajo en equipo respeto la opinión de todos.					
16	Comparto ideas con mis colegas y apoyo para que se ejecuten de manera eficiente.					
17	Escucho las sugerencias del director para poder desarrollar las actividades asignadas.					

## Anexo 4. Validez de los instrumentos

### Validez del instrumento motivación laboral – Experto 01



ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>								
1	Siento reconocimiento por el buen trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Siento que mi trabajo es importante.	X		X		X		
3	Considero que la institución me ofrece la oportunidad de ascender por mi buen desempeño.	X		X		X		
4	Siento que mis buenas iniciativas son escuchadas y valoradas.	X		X		X		
5	Tengo las mejores condiciones de trabajo para cumplir mi labor.	X		X		X		
6	Quienes me rodean valoran mi esfuerzo cuando cumpla un objetivo.	X		X		X		
7	Creo que existe una relación cordial y de respeto con mi jefe.	X		X		X		
8	Considero que mi trabajo es interesante.	X		X		X		
9	Reconozco que respondo de manera eficiente a situaciones difíciles y con retos.	X		X		X		
10	Tengo la oportunidad de crecer y progresar profesionalmente.	X		X		X		
11	Siento que la empresa me permite tomar mis decisiones.	X		X		X		
12	Tengo la oportunidad de crecimiento y desarrollo personal.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo me motivan.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>								
14	El sueldo que percibo es justo.	X	No	X	No	X	No	
15	Siento que es importante trabajar en un equipo donde hay confianza.	X		X		X		
16	Considero que el jefe es cortés con todos.	X		X		X		
17	Considero que tengo un sueldo adecuado que recompensa el cumplimiento de mis objetivos.	X		X		X		
18	Reconozco que existe respeto y consideración entre el jefe y el colaborador.	X		X		X		
19	Considero que me rodeo de buenos compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Creo que los aumentos salariales que me otorgan son justos.	X		X		X		
21	Considero que la empresa debe fomentar reuniones de integración para generar un buen ambiente de trabajo.	X		X		X		
22	La empresa evalúa y califica mi rendimiento de manera constante.	X		X		X		
23	Quiero que mis propuestas sean escuchadas y valoradas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El tema elegido es muy interesante y las variables principales son pertinentes para el trabajo de investigación. Las variables tanto intrínseca como extrínseca brindarán una perspectiva completa sobre las motivaciones de los profesores que son parte del proyecto de investigación.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Gian Carlo Vega Carrasco           DNI: 45120026

Especialidad del validador: Profesor del Curso de Aspectos Legales en la Gestión de Talento Humano, de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo. Especialista en derecho laboral y recursos humanos.

<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

6 de mayo del 2022

  
Firma del Experto Informante.

## Validez del instrumento trabajo en equipo – Experto 01



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COORDINACIÓN</b>								
1	Considero que la institución ejerce sobre mí un liderazgo debido a su amplia experiencia profesional.	X		X		X		
2	Pienso que la institución me brinda un ambiente laboral apropiado de acuerdo a los propósitos que planifica.	X		X		X		
3	Considero como integrante del equipo de trabajo que la institución me brinda un liderazgo positivo.	X		X		X		
4	Creo que existe una comunicación precisa, clara y fluida entre cada uno de los integrantes del equipo y su líder.	X		X		X		
5	Considero que la institución coordina y dirige la participación todos los integrantes del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO</b>								
6	Me comprometo con la institución cuando ejecuto una labor asignada.	X		X		X		
7	Acepto cada una de las ideas que dan mis compañeros de equipo.	X		X		X		
8	Comparto los éxitos de la institución con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	La motivación que brinda la institución me genera una sensación de lealtad para realizar las actividades encomendadas.	X		X		X		
10	Considero que tengo claros mis objetivos acordes a la institución.	X		X		X		
11	Soy discreto con todos los acuerdos que proponen los integrantes del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>								
12	Considero que todos los colaboradores estamos informados sobre los propósitos y logros de la institución.	X		X		X		
13	Reconozco que estoy debidamente informado sobre los problemas y dificultades que presenta la institución.	X		X		X		
14	Mantengo un diálogo fluido con los participantes de mi equipo sobre temas que involucran a la institución.	X		X		X		
15	Cuando trabajo en equipo respeto la opinión de todos.	X		X		X		
16	Comparto ideas con mis colegas y apoyo para que se ejecuten de manera eficiente.	X		X		X		
17	Escucho las sugerencias del director para poder desarrollar las actividades asignadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El tema elegido es muy interesante y las variables principales son pertinentes para el trabajo de investigación. Las variables para medir el trabajo en equipo cubren los aspectos esenciales a tomar en cuenta, los resultados de este análisis brindarán una perspectiva relevante para evaluar la cohesión del trabajo en equipo.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Gian Carlo Vega Carrasco            DNI: 45120026

Especialidad del validador: Profesor del Curso de Aspectos Legales en la Gestión de Talento Humano, de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo. Especialista en derecho laboral y recursos humanos.

<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

6 de mayo del 2022

  
Firma del Experto Informante.

## Validez del instrumento motivación laboral – Experto 02



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>							
1	Siento reconocimiento por el buen trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Siento que mi trabajo es importante.	X		X		X		
3	Considero que la institución me ofrece la oportunidad de ascender por mi buen desempeño.	X		X		X		
4	Siento que mis buenas iniciativas son escuchadas y valoradas.	X		X		X		
5	Tengo las mejores condiciones de trabajo para cumplir mi labor.	X		X		X		
6	Quienes me rodean valoran mi esfuerzo cuando cumpla un objetivo.	X		X		X		
7	Creo que existe una relación cordial y de respeto con mi jefe.	X		X		X		
8	Considero que mi trabajo es interesante.	X		X		X		
9	Reconozco que respondo de manera eficiente a situaciones difíciles y con retos.	X		X		X		
10	Tengo la oportunidad de crecer y progresar profesionalmente.	X		X		X		
11	Siento que la empresa me permite tomar mis decisiones	X		X		X		
12	Tengo la oportunidad de crecimiento y desarrollo personal.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo me motivan.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>							
14	El sueldo que percibo es justo.	X		X		X		
15	Siento que es importante trabajar en un equipo donde hay confianza.	X		X		X		
16	Considero que el jefe es cortés con todos.	X		X		X		
17	Considero que tengo un sueldo adecuado que recompensa el cumplimiento de mis objetivos.	X		X		X		
18	Reconozco que existe respeto y consideración entre el jefe y el colaborador.	X		X		X		
19	Considero que me rodeo de buenos compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Creo que los aumentos salariales que me otorgan son justos.	X		X		X		
21	Considero que la empresa debe fomentar reuniones de integración para generar un buen ambiente de trabajo.	X		X		X		
22	La empresa evalúa y califica mi rendimiento de manera constante.	X		X		X		
23	Quiero que mis propuestas sean escuchadas y valoradas.	X		X		X		

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

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.:** Alex Oscco Lopez    DNI: 40504984

**Especialidad del validador:** Docente de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo.

<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

6 de mayo del 2022

-----  
Firma del Experto Informante.

## Validez del instrumento trabajo en equipo – Experto 02



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COORDINACIÓN</b>								
1	Considero que la institución ejerce sobre mí un liderazgo debido a su amplia experiencia profesional.	X		X		X		
2	Pienso que la institución me brinda un ambiente laboral apropiado de acuerdo a los propósitos que planifica.	X		X		X		
3	Considero como integrante del equipo de trabajo que la institución me brinda un liderazgo positivo.	X		X		X		
4	Creo que existe una comunicación precisa, clara y fluida entre cada uno de los integrantes del equipo y su líder.	X		X		X		
5	Considero que la institución coordina y dirige la participación todos los integrantes del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO</b>								
6	Me comprometo con la institución cuando ejecuto una labor asignada.	X		X		X		
7	Acepto cada una de las ideas que dan mis compañeros de equipo.	X		X		X		
8	Comparto los éxitos de la institución con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	La motivación que brinda la institución me genera una sensación de lealtad para realizar las actividades encomendadas.	X		X		X		
10	Considero que tengo claros mis objetivos acordes a la institución.	X		X		X		
11	Soy discreto con todos los acuerdos que proponen los integrantes del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>								
12	Considero que todos los colaboradores estamos informados sobre los propósitos y logros de la institución.	X		X		X		
13	Reconozco que estoy debidamente informado sobre los problemas y dificultades que presenta la institución.	X		X		X		
14	Mantengo un diálogo fluido con los participantes de mi equipo sobre temas que involucran a la institución.	X		X		X		
15	Cuando trabajo en equipo respeto la opinión de todos.	X		X		X		
16	Comparto ideas con mis colegas y apoyo para que se ejecuten de manera eficiente.	X		X		X		
17	Escucho las sugerencias del director para poder desarrollar las actividades asignadas.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Alex Oscco Lopez   DNI: 40504984

Especialidad del validador: Docente de la Maestría de Gestión de Talento Humano de la Universidad Cesar Vallejo.

<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

6 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.



## Validez del instrumento motivación laboral – Experto 03



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA</b>								
1	Siento reconocimiento por el buen trabajo que realizo.	X		X		X		
2	Siento que mi trabajo es importante.	X		X		X		
3	Considero que la institución me ofrece la oportunidad de ascender por mi buen desempeño.	X		X		X		
4	Siento que mis buenas iniciativas son escuchadas y valoradas.	X		X		X		
5	Tengo las mejores condiciones de trabajo para cumplir mi labor.	X		X		X		
6	Quienes me rodean valoran mi esfuerzo cuando cumpla un objetivo.	X		X		X		
7	Creo que existe una relación cordial y de respeto con mi jefe.	X		X		X		
8	Considero que mi trabajo es interesante.	X		X		X		
9	Reconozco que respondo de manera eficiente a situaciones difíciles y con retos.	X		X		X		
10	Tengo la oportunidad de crecer y progresar profesionalmente.	X		X		X		
11	Siento que la empresa me permite tomar mis decisiones.	X		X		X		
12	Tengo la oportunidad de crecimiento y desarrollo personal.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo me motivan.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA</b>								
14	El sueldo que percibo es justo.	X		X		X		
15	Siento que es importante trabajar en un equipo donde hay confianza.	X		X		X		
16	Considero que el jefe es cortés con todos.	X		X		X		
17	Considero que tengo un sueldo adecuado que recompensa el cumplimiento de mis objetivos.	X		X		X		
18	Reconozco que existe respeto y consideración entre el jefe y el colaborador.	X		X		X		
19	Considero que me rodeo de buenos compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Creo que los aumentos salariales que me otorgan son justos.	X		X		X		
21	Considero que la empresa debe fomentar reuniones de integración para generar un buen ambiente de trabajo.	X		X		X		
22	La empresa evalúa y califica mi rendimiento de manera constante.	X		X		X		
23	Quiero que mis propuestas sean escuchadas y valoradas.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Ramos Vera, Rosario Pilar      DNI: 10233410

Especialidad del validador: Dra. en Educación

<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

6 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

## Validez del instrumento trabajo en equipo – Experto 03



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COORDINACIÓN</b>								
1	Considero que la institución ejerce sobre mí un liderazgo debido a su amplia experiencia profesional.	X		X		X		
2	Pienso que la institución me brinda un ambiente laboral apropiado de acuerdo a los propósitos que planifica.	X		X		X		
3	Considero como integrante del equipo de trabajo que la institución me brinda un liderazgo positivo.	X		X		X		
4	Creo que existe una comunicación precisa, clara y fluida entre cada uno de los integrantes del equipo y su líder.	X		X		X		
5	Considero que la institución coordina y dirige la participación todos los integrantes del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO</b>								
6	Me comprometo con la institución cuando ejecuto una labor asignada.	X	No	X	No	X	No	
7	Acepto cada una de las ideas que dan mis compañeros de equipo.	X		X		X		
8	Comparto los éxitos de la institución con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	La motivación que brinda la institución me genera una sensación de lealtad para realizar las actividades encomendadas.	X		X		X		
10	Considero que tengo claros mis objetivos acordes a la institución.	X		X		X		
11	Soy discreto con todos los acuerdos que proponen los integrantes del equipo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN</b>								
12	Considero que todos los colaboradores estamos informados sobre los propósitos y logros de la institución.	X		X		X		
13	Reconozco que estoy debidamente informado sobre los problemas y dificultades que presenta la institución.	X		X		X		
14	Mantengo un diálogo fluido con los participantes de mi equipo sobre temas que involucran a la institución.	X		X		X		
15	Cuando trabajo en equipo respeto la opinión de todos.	X		X		X		
16	Comparto ideas con mis colegas y apoyo para que se ejecuten de manera eficiente.	X		X		X		
17	Escucho las sugerencias del director para poder desarrollar las actividades asignadas.	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg.: Ramos Vera, Rosario Pilar            DNI: 10233410

Especialidad del validador: Dra. en Educación

<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

6 de mayo del 2022

-----  
Firma del Experto Informante.