



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL

CUSCO ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**

TESIS

**FACTORES DE MOTIVACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO DEL
PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN
FRANCISCO DE ASÍS DE TAMBOBAMBA – APURIMAC 2022**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION MENCIÓN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br: ALVARO ANDRES ADAN

ANDRADE OLIVERA

ASESORA:

Dra. LUCILA OLIVARES TORRES

CÓDIGO ORCID:

0000-0002-6368-0897

CUSCO – PERÚ

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada:

Factores de motivación y trabajo en equipo de l
personal docente en la Institución Educativa San
Francisco de Asis de Tambobamba - Apurimac 2022

Presentado por: *Alvaro Andres Adon Andricde Olivera* DNI N° *46786983*

presentado por: DNI N°:

Para optar el título profesional/grado académico de *Maestro en Administración*
Mención Gerencia de la Educación

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por *2* veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de *10* %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, *13* de *agosto* de 20*25*



Firma

Post firma *Lucila Olivares Torres*

Nro. de DNI *23956511*

ORCID del Asesor *0000-0062-6368-0897*

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: *27259:481605595*

ALVARO ANDRÉS ADÁN ANDRADE OLI

FACTORES DE MOTIVACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN ...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::27259:481605595 ✕

81 Páginas

Fecha de entrega

11 ago 2025, 4:56 p.m. GMT-5

14.519 Palabras

Fecha de descarga

11 ago 2025, 5:41 p.m. GMT-5

82.471 Caracteres

Nombre de archivo

TESIS Motivacion_y_Trabajo_en_E.docx

Tamaño de archivo

1.2 MB

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a todas las personas que me han acompañado en este proceso. A mi familia, por su incondicional apoyo, amor y por ser mi refugio en los momentos difíciles y mi mayor motivación. A mis docentes, por guiarme en este camino, por su paciencia y sabiduría. A mis amigos y colegas, por sus palabras de aliento y por acompañarme en este camino. A mi mamá Rosa, pilar fundamental en mi vida, cuyo amor me ha dado la fuerza para alcanzar esta meta. De esta misma forma a mi tío Aquiles, quien ha sido mucho más que un tío; ha sido la figura paterna y el guía que siempre me mostró el camino, y cuya presencia en mi vida es tan significativa como en la obtención de este título.

Finalmente, a ti, mami Marina, la más importante de todos. Tu amor incondicional, tus sacrificios y tu fe en mí han sido el motor más grande. Este logro es, en gran parte, tuyo. Gracias, por tanto y por todo.

Agradecimientos

A la Dra. Lucila Olivares Torres por su excepcional asesoría en mi tesis de maestría. Su visión y orientación me permitieron desarrollar una investigación sólida y enriquecedora. Su paciencia, conocimiento y motivación fueron clave para superar los desafíos y alcanzar mis objetivos. Le estoy inmensamente agradecido por su tiempo y dedicación. Todo ello fue fundamental para mi crecimiento académico y profesional.

ÍNDICE

Dedicatoria	2
Agradecimientos.....	3
Lista de tablas	8
Lista de gráficos	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
INTRODUCCIÓN	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Situación problemática.....	13
1.2. Formulación del problema	17
a. Problema general.....	17
b. Problemas específicos	17
1.3. Justificación de la investigación	18
1.3.1. Justificación social	18
1.3.2. Justificación práctica.....	18
1.3.3. Justificación teórica	18
1.3.4. Justificación metodológica.....	19
1.3.5. Factibilidad	19
1.4. Objetivos de la investigación	19
a. Objetivo general	19

b. Objetivos específicos	19
1.5. Delimitaciones de la investigación	20
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	21
2.1. Bases teóricas.....	21
2.1.1. Factores motivacionales	21
2.1.1.1. Motivación.....	21
2.1.1.2. Motivación Laboral	21
2.1.1.3. Factores motivacionales	22
2.1.1.4. Dimensiones	22
2.1.1.5. Teorías sobre la motivación humana.....	23
2.1.1.6. Causas de la desmotivación.....	26
2.1.2. Trabajo en equipo	27
2.1.2.1. Trabajo en equipo.....	27
2.1.2.2. Equipo	28
2.1.2.3. Dimensiones	28
2.1.2.4. Características del trabajo en equipo.....	29
2.1.2.5. Importancia del trabajo en equipo	30
2.1.2.6. Ventajas y desventajas del trabajo en equipo.....	31
2.2. Marco Conceptual	35
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación	37
2.3.1. A nivel internacional.....	37
2.3.2. A nivel nacional	39
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	41
3.1. Hipótesis	41
a. Hipótesis general.....	41

b. Hipótesis específicas	41
3.2. Identificación de variables e indicadores	41
3.3. Operacionalización de variables	41
IV. METODOLOGÍA.....	44
4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	44
4.1.1. Localización política.....	44
4.1.2. Geográfica.....	44
4.2. Tipo y nivel de investigación	44
4.2.1. Nivel de investigación.....	44
4.2.2. Enfoque de investigación	44
4.2.3. Diseño de la investigación	45
4.3. Unidad de análisis	45
4.4. Población de estudio	45
4.5. Tamaño de muestra.....	45
4.6. Técnicas de recolección de información.....	46
4.6.1. Técnica.....	46
4.6.2. Instrumentos.....	47
4.7. Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	47
4.8. Técnicas para demostrar verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	47
V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	48
5.2. Prueba de hipótesis	51
5.2.1. Hipótesis general.....	52
5.2.2. Hipótesis específicas	53
5.3. Discusión de resultados.....	56

CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES.....	61
BIBLIOGRAFÍA.....	62
ANEXOS.....	67
a. Matrix de consistencia.....	68
c. Matriz del instrumento para la recolección de datos.....	72
d. Instrumento de recolección de datos.....	75

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	42
Tabla 2 <i>Niveles de factores motivacionales</i>	48
Tabla 3 <i>Niveles de trabajo en equipo</i>	50
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i>	51
Tabla 5 <i>Factores motivacionales y Trabajo en equipo</i>	53
Tabla 6 <i>Factor de motivación extrínseco y Trabajo en equipo</i>	54
Tabla 7 <i>Factor de motivación intrínseco y Trabajo en equipo</i>	55

Lista de gráficos

Gráfico 1 Niveles de factores motivacionales	48
Gráfico 2 Niveles de trabajo en equipo	50

Resumen

El presente estudio, titulado Factores motivacionales y trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022, tuvo como propósito principal determinar la correlación significativa entre las variables de estudio. Se trata de una investigación con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 108 unidades de análisis, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos y cuestionarios específicos para medir cada variable. Los resultados obtenidos muestran una significancia bilateral de 0.000 y un valor de $r = 0.681$, lo cual indica una correlación positiva moderada y significativa. Se concluye que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el trabajo en equipo del personal docente de la Institución Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, durante el periodo 2022. Esto sugiere que un mayor nivel de motivación está asociado a un mayor nivel de trabajo en equipo entre los docentes.

Palabras clave: Motivación, factores, trabajo, equipo.

Abstract

The main purpose of the present study, titled Motivation factors and teamwork of teaching staff at the San Francisco de Asís Educational Institution in the city of Tambobamba, period 2022, was to determine the significant correlation between the study variables. This is research with a quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental and cross-sectional design. The sample was made up of 108 units of analysis, using the survey as a data collection technique and specific questionnaires to measure each variable. The results obtained show a bilateral significance of 0.000 and a value of $r = 0.681$, which indicates a moderate and significant positive correlation. It is concluded that there is a significant relationship between the motivation factors and the teamwork of the teaching staff of the San Francisco de Asís Educational Institution of Tambobamba, during the period 2022. This suggests that a higher level of motivation is associated with a higher-level teamwork among teachers.

Keywords: Motivation, factors, teamwork.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, la motivación del personal docente y su capacidad para trabajar en equipo son factores cruciales que influyen directamente en la calidad de la enseñanza y el clima organizacional de las instituciones educativas. La motivación, tanto intrínseca como extrínseca, impulsa a los docentes a mejorar su desempeño, participar activamente en procesos de formación continua y contribuir al logro de los objetivos institucionales. Por su parte, el trabajo en equipo favorece la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre los docentes, generando un entorno de trabajo positivo y productivo. Este estudio busca determinar si existe una correlación significativa entre ambas variables.

A continuación, se presenta la estructura del desarrollo de la presente investigación:

Capítulo 1: Este capítulo aborda el planteamiento del problema, la situación problemática, la formulación del problema, así como el objetivo general y los objetivos específicos.

Además, se incluye la justificación del estudio.

Capítulo 2: En este apartado se exponen las bases teóricas, los antecedentes y el marco conceptual que sustentan este estudio.

Capítulo 3: Este capítulo detalla el desarrollo y proceso de las hipótesis y las variables involucradas en la investigación.

Capítulo 4: Se describe la metodología utilizada durante todo el proceso de la investigación, explicando en detalle los métodos y procedimientos aplicados.

Capítulo 5: En esta sección se presentan los resultados estadísticos obtenidos y la discusión de los mismos, comparándolos con otros estudios relevantes.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, destacando los aportes y hallazgos más significativos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

Actualmente a nivel mundial la motivación laboral de los docentes es un punto clave para todas las instituciones educativas, tanto públicas y privadas, ya que el personal docente es una pieza clave y de mucha importancia para el logro de las metas programadas en dichas instituciones, debido a que un docente motivado enseña más y con una mejor metodología que uno desmotivado.

La motivación desde el punto de vista de Chiavenato es:

Un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno. Como ocurre con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar (2009, p. 236).

Por otro lado, se puede considerar como uno de los problemas que derivan de la motivación al trabajo en equipo de los miembros en las organizaciones, considerándose en la actualidad a esta labor de suma importancia a nivel organizacional, sobre todo para las instituciones educativas que quieren sobresalir y tener éxito en la formación de sus estudiantes, pues ayuda a aprovechar activamente los recursos necesarios para garantizar el triunfo grupal y personal. Las organizaciones aplican diversas estrategias a fin de alcanzar sus metas, una de ellas es la optimización del trabajo en equipo, para ello, su personal debe saber trabajar coordinadamente para poder compartir experiencias y nuevas formas de trabajo.

El diario Gestión (2019, p. 20) menciona que “toda empresa busca el éxito mediante un buen trabajo en equipo. Pero para formar un equipo cohesionado, primero deben crear las condiciones necesarias para que los miembros formen vínculos”. Dicha mención, deja

entender la importancia y necesidad de formar y crear al ambiente adecuado para que de esa forma se puedan consolidar y fortalecer las acciones y resultados que devengan de un adecuado trabajo en equipo.

En el mismo contexto, se puede apreciar que, a nivel nacional la motivación también se constituye en un factor trascendental para el crecimiento de toda organización, no siendo ajenas a ello la labor que desempeñan los docentes y sus resultados que deben lograr como consecuencia de un correcto trabajo en equipo que devenga de una adecuada motivación, es por ello que el Perú al ser un país emergente, tiene propuesto orientar una serie de estrategias que permitan desarrollar y mejorar la labor docente a partir de adecuadas estrategias de motivación las que permitan fomentar mejores resultados en los mismos, como consecuencia todo ello de un adecuado trabajo en equipo.

En los últimos años en el distrito de Tambobamba ha mostrado un crecimiento en el sector educación, puesto que se han incrementado nuevas alternativas de dicha labor, entre ellas aquellas que trabajan a distancia, de manera virtual, semipresencial y la tradicional que es la presencial, fortaleciéndose todas de acuerdo a las posibilidades y perspectivas que se fomentan de manera particular en cada institución, sin embargo muchas de ellas aún descuidan factores tan importantes como son la motivación, del cual debiera derivarse y verse fortalecido el trabajo en equipo de los docentes, hecho que lamentablemente en ocasiones se encuentra ajeno al sentir y quehacer de los mismos, trayendo ello consecuencias poco favorables a las instituciones, el trabajo de los docentes y en consecuencia el desarrollo de los docentes.

La Institución Educativa San Francisco de Asís distrito de Tambobamba, es una institución pública, que se dedica a la prestación de servicios educativos de formación académica primaria y secundaria, lugar en el que se ha podido evidenciar un ambiente desfavorable entre los docentes, debido a la baja motivación para el logro de un buen

trabajo en equipo, existiendo entre el personal una insatisfacción laboral, mínima actitud emprendedora y el mínimo deseo de trabajar, situación que ocurre quizás por las condiciones actuales que tienen, lo que conlleva al poco involucramiento de las personas en el trabajo y a las quejas de sus estudiantes por algunos inconvenientes en el servicio brindado.

Analizando la causa de la situación problemática planteada, se ha podido observar que en lo que respecta a los factores motivacionales, no existe una adecuada práctica de las habilidades personales de los docentes, así mismo se observa algunas políticas que limitan la capacidad de libertad en la ejecución del trabajo de los docentes, hecho que a su vez reduce la responsabilidad de los mismos para con su trabajo, generando como consecuencia que las autoevaluaciones de desempeño no necesariamente traigan los resultados más adecuados; por otro lado en cuanto a los factores higiénicos, que están directamente relacionados a generar tranquilidad en los trabajadores, se ha podido observar que elementos como el salario, las prestaciones sociales y las condiciones físicas en el trabajo no representan necesariamente un factor determinante de comodidad en los docentes, siendo preciso considerar acciones para tal fin, así mismo, las relaciones con la autoridad y con los colegas, suelen presentarse en ocasiones poco favorables para los miembros del equipo, principalmente por algunas políticas organizacionales que no necesariamente motivan al personal.

Uno de los principales problemas en la presente investigación, se observa en el primer elemento contexto, donde, la disponibilidad de los recursos, así como el adecuado liderazgo que se debe observar a nivel estructural para que se genere un clima de confianza en la organización, no siempre son los más adecuados, generando ello que el trabajo en equipo no se practique de la manera más favorable para el desarrollo de los

docentes, trayendo ello como consecuencia que la evaluación del desempeño y los sistemas de recompensa se muestren no necesariamente con un resultado favorable.

En cuanto a la composición, se observa que, las actitudes de los miembros es decir de los docentes, en ocasiones suele presentarse de una manera poco adecuada, lo que genera que la asignación de los roles y la diversidad de los mismos afecte el adecuado trabajo y desarrollo de los equipos al presentarse poca flexibilidad de los miembros, así como preferencias divergentes de los mismos.

Por otro lado, según la Contraloría General de la República (CGR, 2024), (Gisin et al., 2002) detectó deficiencias en infraestructura educativa, carencia de materiales de enseñanza y otros problemas en las instituciones educativas públicas visitadas durante el operativo "Buen Inicio del Año Escolar 2024" en Apurímac. Estas deficiencias podrían afectar la calidad del servicio educativo y comprometer la salud, seguridad e integridad de la comunidad educativa. En la visita a 11 instituciones, incluida la Institución Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, se evidenció la falta de cuadernos de trabajo para los estudiantes y la insuficiencia de docentes para cubrir las asignaturas programadas por el Ministerio de Educación, un problema que persiste desde 2022. Estas falencias impactan negativamente en el trabajo en equipo y la motivación, dificultando el acompañamiento socioafectivo y cognitivo a los estudiantes. Además, se constató la ausencia de instrumentos de gestión escolar actualizados, como el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Curricular y el Reglamento Interno, así como la falta de conformación del Comité de Gestión de Condiciones Operativas.

Finalmente, en lo que respecta al proceso se observa un escaso propósito común entre los docentes, lo que genera que no se compartan metas y no haya un óptimo resultado de los equipos de trabajo al verse excesivos niveles de conflicto los que generan presencia de

pereza social, factores totalmente negativos para un adecuado desarrollo del trabajo en equipo en la institución.

De continuar dicha situación problemática se puede prever un mayor nivel de generación de conflictos, así como bajas en los niveles de eficacia y eficiencia en los docentes, para tal fin será de suma importancia que el área directriz considere acciones estratégicas preventivas para solucionar en el corto y mediano plazo dicha situación problemática.

Siguiendo con esta dinámica, el control pronóstico de la situación problema creada por la falta de una buena y debida motivación en los docentes determinará que no haya una buena coordinación para formar buenos equipos de trabajo y haya un eficaz trabajo en equipo.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cuál es la relación entre factores motivacionales y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?

b. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de motivación del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre el factor de motivación extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?

- d) ¿Cuál es la relación entre el factor de motivación intrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación social

La relevancia social de esta investigación será significativa, ya que abordara el estudio de los factores motivacionales y su incidencia en el trabajo en equipo en docentes educativos, cuestiones fundamentales que afectan el bienestar, el desempeño y desarrollo educativo de los estudiantes. En un contexto donde la educación es un pilar esencial para el desarrollo social y económico, mejorar la motivación y el trabajo en equipo del personal docente tiene el potencial de generar cambios positivos de amplio alcance. En ese sentido tener docentes motivados y bien coordinados no solo son más efectivos en sus funciones, sino que también sirven como modelos a seguir para sus estudiantes, fomentando valores de colaboración formando ciudadanos mejor preparados y comprometidos con el desarrollo de su sociedad.

1.3.2. Justificación práctica

La implicancia práctica del estudio actual radica en entender la forma en que los factores motivacionales intervienen con el trabajo en equipo, al identificar dichos factores la institución podrá implementar estrategias y programas específicos para fortalecer estos aspectos. Esto puede incluir talleres de desarrollo profesional, programas de reconocimiento y recompensas para mejorar la motivación y el trabajo en equipo, en beneficio de los docentes y de los educandos.

1.3.3. Justificación teórica

Este estudio se fundamenta en teorías de la motivación y su asociación en el trabajo en equipo, que respalda la idea de que la motivación se relacionan en la eficacia y eficiencia

del trabajo en equipo. Explorar este vínculo específicamente en el contexto educativo permitirá la aplicación de teorías existentes y la adaptación de las mismas a las particularidades de este entorno. Al explorar estas teorías en el contexto de un centro educativo, esta investigación contribuirá al desarrollo teórico en el campo del trabajo en equipo y la motivación laboral.

1.3.4. Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica, el trabajo muestra una propuesta del instrumento diseñado, el cual servirá para la recolección de datos, que ayudará a conocer de mejor manera el comportamiento de la población de estudio.

Asimismo, la investigación se desarrolla mediante un proceso metodológico, que se fundamenta en la utilización de instrumentos confiables, previamente validados y utilizados por otros estudiosos. En esta ocasión permitirán hallar la relación y la descripción de las variables estudiadas. Por último, el procedimiento metodológico del estudio será útil para guiar a demás investigadores o tesis.

1.3.5. Factibilidad

Este estudio resulta factible puesto que el investigador puede acceder a los datos y tiene los recursos de índole material y económico suficientes para el desarrollo de la misma.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

b. Objetivos específicos

- a) Describir los niveles de motivación del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

- b) Identificar los niveles de trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.
- c) Establecer la relación entre el factor de motivación extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.
- d) Establecer la relación entre el factor de motivación intrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

1.5. Delimitaciones de la investigación

a) Delimitación espacial

La provincia del Cotabambas, será el escenario para llevar a cabo la investigación.

b) Delimitación temporal

La presente investigación se realizó desde abril a diciembre del 2022.

c) Delimitación conceptual

Investigación basada en el estudio de las teorías de la motivación y trabajo en equipo, cuyos conceptos fueron tomados de distintas páginas web, revistas, artículos, libros, etc.

d) Delimitación social

La delimitación social se circunscribe al estudio de los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Factores motivacionales

2.1.1.1. Motivación

Chiavenato (2019) afirma que la motivación es una serie de eventos psicológicos básicos que logra activar, dirigir y mantener las conductas de las personas en su trabajo, y de la mano con la percepción, es un tema fundamental para comprender como es el comportamiento humano y como este se relaciona con otros procesos que son mediadores con el entorno siendo el impulso que mueve a las personas. Al igual que otros procesos cognitivos, la motivación es imposible observar, es solo un estado interno.

Para Díaz et al. (2019) la motivación es el conglomerado de factores externos e internos que intervienen en las acciones realizadas por un individuo, para lo cual debe existir una causa o motivo, propio (para satisfacer necesidades individuales) o de estímulo para cumplir alguna meta establecida.

2.1.1.2. Motivación Laboral

Peña y Villón (2018) consideran que cada día, los seres humanos generan miles de necesidades, que se pueden entender como la falta de bienes materiales o deseos internos por satisfacer. Así, la motivación se vuelve un factor clave para atender esas necesidades. Cuando un empleado se siente motivado en su trabajo, su rendimiento mejora y se fomenta un sentido de pertenencia hacia la empresa

Peña y Villón definen la motivación laboral como:

La interrelación existente entre los estímulos otorgados por una institución y una persona, con el objetivo de fomentar en el empleado la consecución de metas. Se trata de la disposición del individuo para esforzarse por alcanzar los objetivos de la empresa, alineándolos con sus propias necesidades. En otras palabras, la

motivación surge del deseo de satisfacer necesidades como la autorrealización, la mejora de las condiciones laborales y el bienestar personal, lo que desencadena una respuesta en el empleado para alcanzar la sensación de confort que se obtiene al lograr sus metas (2018, p. 185).

2.1.1.3. Factores motivacionales

Según López (2005) la motivación se vincula a la fuerza mental que incita a los individuos a comenzar, seguir y mejorar sus labores.

Por otro lado, Robbins (2004) afirma que la motivación es la voluntad de aplicar esfuerzo a los objetivos de una organización, en armonía con la satisfacción de necesidades individuales.

De acuerdo al modelo integrado diseñado por Quijano y Navarro (1998), existen aspectos que sustentan la motivación laboral, estos son: primero, las distintas necesidades que conducen a las personas a sentirse motivadas; segundo, la perspectiva de conexión o instrumentalidad entre la satisfacción de ciertas necesidades y una labor bien realizada y; tercero, la existencia de múltiples procesos cognitivos, como la idea de la equidad, de la autosuficiencia, de la labor hecha, de los resultados conseguidos y la responsabilidad presente en cada una de ellas.

2.1.1.4. Dimensiones

Los factores motivacionales comprenden dos dimensiones; la motivación extrínseca y la motivación intrínseca.

Motivación extrínseca

Makki y Abid (2017) consideran que la motivación extrínseca sirve para animar a los colaboradores mediante recompensas. Esta motivación refiere que las labores se justifican a partir de la búsqueda de beneficios. Normalmente se usa para incentivar mejoras en el

desempeño laboral de los colaboradores; no obstante, tiene efectos positivos de poca duración, por lo que es necesario complementarla de alguna manera como las recompensas y reconocimientos externos, como premios o estímulos económicos. Las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación. Los elementos del entorno, como un clima laboral positivo y el apoyo institucional. Finalmente, los incentivos relacionados con la evaluación y promoción.

Motivación intrínseca

Según Makki y Abid (2017), la motivación intrínseca hace que los trabajadores se dediquen a cierta actividad o elijan una profesión por bienestar o placer producida por la misma. Un individuo motivado intrínsecamente realiza actividades por disfrute e interés que emanan de las mismas como satisfacción personal y realización profesional. También los sentimientos de logro por cumplir metas educativas. Así como la autoevaluación positiva en su labor docente y el reconocimiento interno por el desempeño.

2.1.1.5. Teorías sobre la motivación humana

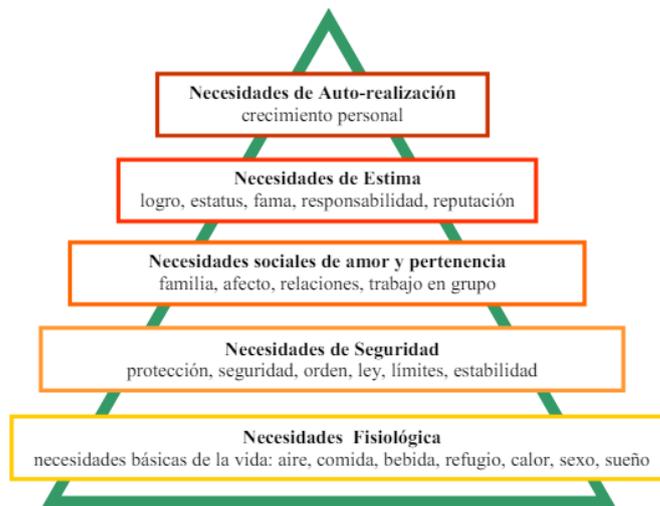
Teorías de contenido

Conforme a Peña (2015) las teorías desarrolladas bajo una perspectiva temporal, en las cuales se estudia y considera elementos o aspectos que motivan a los individuos, estas son:

- a. Teoría de Maslow de 1954: Quien diseñó la jerarquía de necesidades, además de factores que sirven de motivación a los individuos. Dicha jerarquía está configurada en cinco categorías dispuestas de forma ascendente.

Figura 1

Pirámide de necesidades de Maslow



Nota. Tomado de Chapman (2007)

- b. El modelo E-R-C de Alderfer de 1969: Se trata de una nueva visión, de la teoría planteada por Maslow, las siglas significan Existencia, Relación y Crecimiento respectivamente. Alderfer refiere que cuando se genera una necesidad, no siempre se han satisfecho las necesidades ya existentes y no es impedimento para esta sirva de motivación. Finalmente, el autor considera que la disposición ascendente de la pirámide Maslow no es la única manera de satisfacer necesidades. Los individuos pueden moverse en la pirámide para satisfacer otra vez cierta necesidad que ya ha sido previamente satisfecha.
- c. Teoría Bifactorial de Herberg en 1959: Analiza y estudia la motivación laboral bajo un punto de vista externo en lugar de verla desde la perspectiva de las anteriores teorías. El modelo de Herzberg es ampliamente aplicado y difundido en el ámbito empresarial y está dividido en dos factores: motivacionales e higiénicos.

- d. Teoría de las necesidades aprendidas (McClelland, 1961): El modelo de enfoca en tres impulsos dominantes que intervienen en la motivación, dichos impulsos con clasificados en necesidades: las de logro (tareas que llevan a la evaluación del desempeño), de poder (referida al control de las acciones de otros) y de afiliación (necesidad de establecer vínculos y relaciones de cooperación y amistad).
- e. Teoría X e Y (McGregor, 1960): Según la Teoría X los trabajadores trabajan menos, tienen como motivación al dinero y no les dan importancia a los objetivos corporativos. Por otro lado, en la Teoría Y los trabajadores son creativos, ingeniosos, consideran a su labor natural, tratan de esforzarse en busca de reconocimientos.

Teorías de proceso

De forma similar, Peña (2015) hace referencia a las siguientes teorías relacionadas al proceso:

- a. Teoría de las expectativas (Vroom, 1964): Teoría que toma gran relevancia puesto que da paso a un renovado modelo de motivación laboral, desarrollado más a fondo en 1968 por Porter y Lawler. De acuerdo a esta teoría, para actuar de manera concreta es necesario que; en primer lugar, el individuo este convencido de que sus acciones van a ayudarle a alcanzar resultados concretos y segundo, debe considerar cuán atractiva le parece la futura recompensa.
- b. Teoría de la finalidad (Locke, 1968): Modelo que da explicación a las consecuencias del desempeño de objetivos. Al incrementar la complejidad de los objetivos, el desempeño también se verá incrementado. Locke supone que los colaboradores necesitan habilidades y conocimientos en cierto nivel para el desempeño correcto de sus labores y la consecución de sus objetivos.

- c. Teoría de la equidad y justicia (Adams, 1968): Teoría basada en los conceptos de equidad e inequidad, con los siguientes aspectos:
- i. Los trabajadores distinguen entre las compensaciones obtenidas y aportadas a la empresa.
 - ii. Los trabajadores realizan la comparación de dichas compensaciones con sus compañeros.
 - iii. La inequidad incentiva al colaborador a tratar de quitar la desigualdad y tiene consecuencias.
 - iv. Al existir mucha inequidad, la tensión y desmotivación entre colaboradores crece.
 - v. El colaborador tiende a cambiar primero las cogniciones de los resultados de sus compañeros antes que las suyas.

2.1.1.6. Causas de la desmotivación

Según Moyano y Rodríguez (2019) el trabajador puede perder la motivación por diversas razones, estas son:

- a. **La inseguridad laboral** es un factor que desmotiva considerablemente, ya que la falta de un puesto garantizado distrae al empleado, quien requiere al menos un grado minúsculo de estabilidad para lograr un rendimiento adecuado.
- b. **Falta de dirección:** La ausencia de claridad sobre la dirección de la empresa y lo que se espera de él dificulta que el empleado sepa cómo enfocar sus esfuerzos para conseguir los estímulos para reforzar la autoconfianza.
- c. **Falta de confianza en la dirección:** El colaborador no confía en las capacidades de sus superiores o en la empresa para tener éxito es poco probable que se sienta motivado. Si piensa que sus jefes no están capacitados, le será difícil concentrarse en su labor.

- d. Micromanagement:** Esta práctica común fomenta la apatía entre los colaboradores al abordar los problemas de manera fragmentada, en lugar de gestionar los conflictos de manera integral.
- e. Falta de futuro laboral:** El colaborador que no visualiza oportunidades de ascenso en la empresa difícilmente se sentirá motivado.
- f. Falta de percepción del valor del trabajo:** Si un trabajador no siente que su labor aporta a la empresa o a su futuro, su moral puede verse seriamente afectada.
- g. Ausencia de consecuencias:** A muchas personas les parece natural que acciones negativas o malos resultados deberían tener repercusiones. Cuando esto no sucede, se pierden los incentivos para no caer en equivocaciones.
- h. Rumores:** La escasa comunicación puede ser muy desestabilizadora.
- i. Mal ambiente laboral:** Un entorno de trabajo conflictivo o compañeros difíciles pueden intensificar el sentir negativo de un colaborador.
- j. Falta de apoyo:** Es fácil para un colaborador caer en la frustración cuando no recibe los recursos o no cuenta con la autoridad suficiente.
- k. Falta de recompensa:** Más allá del salario, un simple “gracias” o un reconocimiento a tiempo podrían ayudar a prevenir los primeros signos de la poca motivación.
- l. Aburrimiento:** Sucede cuando el colaborador ni siente compromiso o inspiración por su labor.

2.1.2. Trabajo en equipo

2.1.2.1. Trabajo en equipo

Driskell et al. (2018) lo definen como el proceso mediante el que los integrantes de cierto grupo cooperan para alcanzar objetivos de una labor específica.

Para Robbins & Judge (2017), el trabajo en equipo “es aquel que provoca una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado, el cual da como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales”.

2.1.2.2. Equipo

Según Drucker (1973) un equipo está compuesto por un grupo de individuos con diversos conocimientos, antecedentes y habilidades, provenientes de múltiples áreas de cierta organización, este grupo trabaja en labores específicas y bien definidas.

Ros (2006) considera que el trabajo en equipo requiere la presencia de un objetivo o actividad que necesariamente implique la colaboración de diversas personas. Por ello, los equipos se forman con individuos que poseen destrezas complementarias y que compartan el mismo propósito.

Asimismo, Borrell (1996) también establece distintas condiciones a cumplirse en los integrantes de un equipo:

- La necesidad recíproca de intercambiar conocimientos y habilidades.
- Complementariedad en los perfiles de los miembros del equipo.
- El vínculo de confianza que, aunque no requiera amistad, sea firme.
- Confianza que permite delegar tareas, sabiendo que cada uno cumplirá con su parte del trabajo.

2.1.2.3. Dimensiones

Comunicación interna

Para Pineda (2020) la comunicación es útil para dividir el trabajo; puesto que, cada miembro tendrá conocimiento previo de sus deberes y la importancia de los mismos para el bien del equipo. El tipo de cultura organizativa define la comunicación interna a utilizar. Asimismo, una comunicación idónea fomentará la confianza entre los

participantes del equipo, generará sentimiento de pertenencia y mejorará la percepción de los colaboradores acerca de la organización, ya que se compartirán metas laborales y personales.

Liderazgo

Según Zaccaro et al. (2018) para que una persona sea un líder debe poseer ciertas características o rasgos atractivos, que incentiven a la cooperación y la persuasión, en otras palabras, las personas con liderazgo deben ser capaces de influenciar a otros, las habilidades para ello se adquieren durante el desarrollo humano de manera natural o aprendida al recibir educación.

Planificación en equipo

Al respecto, Matos et al. (2018) afirman que es un procedimiento estratégico en donde se forman equipos con un propósito particular, de los cuales se espera alto rendimiento para la organización; por lo cual la planificación es el factor fundamental para asegurar el éxito.

Resolución de problemas

Desde el punto de vista de Obaco (2020) un docente debe contar con habilidades para resolver conflictos, puesto que él se enfrenta a diferentes realidades socioculturales. El docente debe ser abierto al diálogo, paciente, comprometido, sincero, tolerante y escuchar activamente.

2.1.2.4. Características del trabajo en equipo

Rivas (2010) refiere que hay varios aspectos fundamentales para un trabajo en equipo efectivo, entre los cuales podemos destacar:

- Integración equilibrada de actividades y funciones realizadas por distintos individuos.

- Para llevar a cabo esta integración, es esencial que las responsabilidades se distribuyan entre todos los miembros.
- Es fundamental que las labores se lleven a cabo con previa coordinación.
- Los programas elaborados en equipo deben tener propósitos compartidos.
- Desarrollar la capacidad de trabajar eficazmente en equipo requiere tiempo, ya que es necesario adquirir habilidades y competencias específicas para lograr un desempeño cohesivo en su labor.

2.1.2.5. Importancia del trabajo en equipo

De acuerdo al portal Gestión (2018), el trabajo en equipo es una actividad desempeñada desde tiempos remotos, es gracias a esta actividad que muchas comunidades han logrado su desarrollo y han podido pasar a ser parte de la civilización, es allí donde radica la importancia del trabajo en equipo, pues muestra que la unión de esfuerzos hace la diferencia, es decir mientras más personas se comprometan con la terminación de las labores, los resultados que se obtendrán serán más y mejores. El trabajo en equipo es importante porque:

- Crea sinergia. La unión hace la fuerza, El trabajo y esfuerzo unido, ayudará a alcanzar más.
- Otorga poder a cada integrante, quitando restricciones que podrían provocar errores en la realización de tareas.
- Asegura la responsabilidad y la rapidez para responder ante cualquier cambio.
- Promueve estructuras de trabajo más flexibles y horizontales.
- Promueve la labor multidisciplinaria, más en organizaciones con divisiones.
- Promueve la amistad, la sensación de logro y la equidad.

2.1.2.6. Ventajas y desventajas del trabajo en equipo

Para Díaz et al. (2019), desde la perspectiva organizacional el trabajo en equipo puede tener los siguientes aspectos positivos y negativos respectivamente:

Ventajas

- a. Incremento de la productividad, de forma individual, como en conjunto.
- b. Sistemas de información y comunicación de mayor eficacia, ya que disminuye el temor a emitir opiniones, críticas o sugerencias de los colaboradores.
- c. Incremento del compromiso con las metas conjuntas; puesto que, estos son aceptados y conocidos por el equipo.
- d. Incremento de la cantidad de habilidades, conocimientos e información, mejorando las competencias de cada integrante del equipo.
- e. Mejor clima de trabajo, con comunicación abierta y conocimiento acerca de los objetivos perseguidos.
- f. Incrementa el éxito ante labores de alta complejidad; las competencias diversas, perspectivas y fuentes de ideas en un equipo, mediante el nexo entre los integrantes, mejora la creatividad y las competencias para la solución de problemas.
- g. Otorga mayor flexibilidad en el trabajo, ya que es posible configurar los diferentes enfoques a los cambios y redirigirlos al objetivo central.
- h. Vuelve sencilla la supervisión, dirección y control del trabajo, en base al control individual y en grupo. Lo cual da paso a la repartición de tareas con precisión, ya que se basa en las competencias individuales de sus integrantes.
- i. Vuelve sencilla la inclusión de nuevos colaboradores a la organización, ya que los equipos ayudan en la socialización, comparten la filosofía, valores y cultura de dicha organización.

- j. Provee a los integrantes una nueva dimensión social al pasar los obstáculos en su trabajo, implica más interacción emocional con relación al rendimiento conjunto del equipo.
- k. Genera identidad de grupo, potenciando el compromiso e implicación entre los colaboradores de un mismo equipo y en armonía con la organización y sus objetivos.
- l. Vuelve sencilla la coordinación entre los colaboradores de un mismo equipo y otras dependencias de organización.
- m. Incrementa la satisfacción laboral, debido a la disminución del ausentismo, rotación, desmotivación, entre otros.
- n. Aminora el estrés, ya que las labores realizadas por una persona contemplan fuerte carga laboral, un equipo de trabajo puede reducir el estrés por la división de labores que se realiza.
- o. Incentiva el aprendizaje y creatividad, puesto que combina diferentes perspectivas de soluciones con menor o mayor eficiencia para las problemáticas presentadas.
- p. Se crea la combinación de energía o sinergia, ello conduce a la potenciación de los esfuerzos hechos por los integrantes, incrementa la eficiencia y disminuye el tiempo para las acciones.
- q. Genera el sentido de unidad, acompañado de un espacio positivo para trabajar en el cual los integrantes reciben el apoyo necesario en cada situación particular, logrando superar el mismo.

Desventajas

- a. Requiere bastante tiempo para coordinar las actividades a realizar.
- b. Es posible caer en el conformismo, puesto que dejan de ser relevantes las consideraciones críticas de ciertos integrantes respecto a los demás por temor a la exclusión o un deseo de pertenencia en exceso.
- c. Una persona o un subgrupo puede controlar y manipular al resto de los integrantes, desviándolos de los objetivos prioritarios y confundiendo, como sucede en muchas ocasiones en la distribución de tareas y responsabilidades.
- d. Procesos que comprometen la calidad de las decisiones y la solución de problemas, por ejemplo, el desarrollo del “pensamiento grupal”, fenómeno que consiste en aceptar conclusiones evidentemente erróneas, llevado a cabo por la confianza de que el grupo se equivoca menos que el individuo.
- e. Se pueden crear valores, objetivos y normas contrarias a las dispuestas por la entidad, si los integrantes perciben que son inadecuadas para cumplir con sus expectativas e intereses individuales.
- f. Diferenciación o rechazo a ciertos integrantes, provocando disminución de la autoestima, insatisfacción, inseguridad, entre otros.
- g. Toma de decisiones inadecuadas y apresuradas.
- h. Pueden crearse conflictos entre los integrantes, debido a diferencias en los pensamientos.
- i. Diferentes visiones, los equipos son conducidos por el líder, quien algunas veces no cuentan con la capacidad de crear una visión a futuro que considere los intereses de todos los miembros de la entidad.

Comunicación cuántica

La comunicación cuántica es un campo de la física cuántica que utiliza principios de la mecánica cuántica, como el entrelazamiento y la superposición, para transmitir información de manera más segura y eficiente que los métodos clásicos. Este tipo de comunicación se basa en la transmisión de qubits (unidades básicas de información cuántica) a través de redes cuánticas. Uno de sus usos más destacados es la distribución cuántica de claves (QKD), que garantiza comunicaciones criptográficamente seguras al detectar cualquier intento de interceptación. Además, se espera que la comunicación cuántica revolucione campos como la informática, la criptografía y las telecomunicaciones, habilitando redes cuánticas globales. (Gisin et al., 2002).

Liderazgo desde el enfoque de pilar Jericó

Pilar Jericó, reconocida experta en liderazgo y desarrollo del talento, define el liderazgo como la capacidad de influir positivamente en los demás, guiándolos hacia el logro de objetivos comunes y fomentando su crecimiento personal y profesional. En su artículo "Qué hacen los buenos jefes: el triángulo de oro del liderazgo", publicado en *El País*, Jericó identifica tres pilares fundamentales del liderazgo efectivo:

Definir el foco: Establecer objetivos claros y comunicar las expectativas, proporcionando sentido y dirección al trabajo del equipo.

Hacer que el equipo se sienta útil e importante: Reconocer y desarrollar las fortalezas individuales, delegar responsabilidades y evitar la microgestión, promoviendo la autonomía y el compromiso.

Actuar como ejemplo: Ser coherente entre lo que se dice y se hace, mostrando pasión y emociones positivas que inspiren a los colaboradores. (Jericó, 2019)

2.2. Marco Conceptual

Habilidades Sociales del docente

Son reacciones particulares, ya que su eficacia está determinada por el contexto específico de la interacción y los factores que se ponen en juego en ella. Estas se desarrollan principalmente a través del aprendizaje, ya sea de forma incidental o como resultado de un entrenamiento específico (Tapia & Cubo, 2017)

Eficacia

Medida en la que los resultados han sido alcanzados, en otras palabras, la medida para el logro de objetivos planteados (Chiavenato, 2009).

Equipo

Conjunto de individuos que comparte un marco normativo, identidad y objetivos definidos. Los conocimientos y habilidades son provistos por sus integrantes, previa interdependencia para llevar a cabo las actividades en modo coordinado y por ende conseguir las metas y objetivos (Díaz et al., 2019).

Estrategias motivacionales

Enfoques de gestión del talento humano que fomentan la adaptación, innovación y transformación de situaciones con el propósito de generar satisfacción, motivación en el trabajo y un mayor compromiso hacia la empresa. Estas estrategias buscan satisfacer necesidades personales y expectativas, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos organizacionales (R. E. Carrasco, 2020).

Factores higiénicos

Son aquellas condiciones físicas del espacio de trabajo, la seguridad, el salario o las relaciones con los compañeros de trabajo (C. Peña, 2015).

Factores motivacionales

Se trata de las distintas necesidades que conducen a las personas a sentirse motivadas; segundo, la perspectiva de conexión o instrumentalidad entre la satisfacción de ciertas necesidades y una labor bien realizada y; tercero, la existencia de múltiples procesos cognitivos, como la idea de la equidad, de la autosuficiencia, de la labor hecha, de los resultados conseguidos y la responsabilidad presente en cada una de ellas (Quijano & Navarro, 1998).

Motivación

Conglomerado de factores externos e internos que intervienen en las acciones realizadas por un individuo, para lo cual debe existir una causa o motivo, propio (para satisfacer necesidades individuales) o de estímulo para cumplir alguna meta establecida (Díaz et al., 2019).

Liderazgo

Habilidad para delegar, tomar iniciativa, evaluar, motivar, incentivar, promover, convocar y gestionar un proyecto de manera eficiente y eficaz. Se trata de la serie de capacidades directivas o gerenciales que una persona posee para ejercer influencia sobre otras personas o un conjunto de ellas (Díaz et al., 2019).

Trabajo

Cualquier labor humana destinada a transformar la naturaleza con la finalidad de satisfacer cierta necesidad. Desde el punto de vista de los economistas, forma parte del ciclo de producción, a lado del capital y la tierra (Chiavenato, 2009).

Trabajo en Equipo

Proceso mediante el que los integrantes de cierto grupo cooperan para alcanzar objetivos de una labor específica (Díaz et al., 2019).

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación

2.3.1. A nivel internacional

Özcan (2024) en su artículo denominado “Motivación laboral de los profesores de secundaria: Un método de investigación mixto”, tuvo el propósito revelar la motivación laboral de los profesores de secundaria y se desarrolló con un diseño secuencial explicativo. Hubo 284 participantes en la fase cuantitativa y 15 participantes en la fase cualitativa del estudio. En la etapa cuantitativa se utilizó una escala de motivación laboral, para la parte cualitativa se utilizó una entrevista compuesta por 4 preguntas. Como resultado del análisis, los niveles de motivación laboral de los profesores de secundaria no difieren significativamente en función del nivel educativo y la experiencia profesional, pero sí en función del género y la rama. Las puntuaciones medias de la cohesión de equipo, la integración laboral, el compromiso con la institución y el nivel de desarrollo personal de los profesores de secundaria son altas. El valor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de la escala de motivación laboral utilizada en la parte cuantitativa del estudio resultó ser de .892 y la prueba de Bartlett de 1490.185. Como resultado del análisis, la motivación laboral de los profesores aumenta con la paz, la eficacia, el éxito académico, las relaciones equilibradas, el amor al trabajo, la comunicación, la pertenencia a la organización, la gestión organizativa, la cultura organizativa, la formación continua, la confianza en uno mismo, la investigación y la experiencia.

Kumari y Kumar (2023) realizaron un artículo titulado “Influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los profesores”, donde buscaron identificar qué factores intervienen en la motivación de los profesores y evaluar cómo influye la motivación en el rendimiento laboral de los profesores de los colegios privados de Mirpurkhas, Pakistán. Utilizaron estadísticas cuantitativas y un diseño de modelización de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales (análisis PLS-SEM); los datos se

recogieron mediante un cuestionario de encuesta. Se comprobó que la motivación ejerce influencia significativa sobre el rendimiento laboral de los profesores. El estudio reveló que la motivación influye significativamente en el rendimiento laboral de estos docentes. Bustamante (2022) investigó sobre la “Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022”, en el cual se centró en encontrar el vínculo entre las variables estudiadas. La metodología fue no experimental, cuantitativa, básica, descriptiva, correlacional y transversal. Los participantes de la investigación fueron 115 profesores a quienes se les brindó dos cuestionarios, uno para cada variable. Los hallazgos demostraron la existencia de un vínculo alto entre las variables con rho de 0.824 y significancia de 0.000, así fue como se aceptó la hipótesis propuesta por el autor, es decir, se encontró vínculo significativo entre las variables estudiadas.

Grijalva (2021) en su trabajo denominado “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis Compañía Anónima, de la ciudad de Ambato”, se propuso encontrar la correlación entre las variables investigadas. Utilizó la metodología cuantitativa, correlacional y descriptiva. Los participantes del estudio fueron 174 colaboradores provenientes del área operativa y administrativa de la empresa y el instrumento fue la encuesta. Los hallazgos demostraron que la interrelación existe, ya que el valor del chi cuadrado fue de 513,552 X2 calculado y 287,8815 X2 crítico, aceptando así la hipótesis nula. Para concluir, el investigador afirma que una motivación idónea asegura un desempeño laboral eficiente, la consecución de objetivos, incremento de la productividad y la satisfacción profesional y personal de los trabajadores. Ochoa (2020) investigó sobre el “Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019”, se propuso determinar el nivel de Trabajo en

equipo de 20 profesores, bajo una metodología descriptiva, transversal, básica, cuantitativa y no experimental. Asimismo, el instrumento fue un cuestionario con 22 preguntas. Se encontró que el 85% de profesores tienen nivel entre bajo a regular de trabajo en equipo. Se concluyó que muy pocos docentes trabajan en equipo de forma activa en este centro de educación.

2.3.2. A nivel nacional

Aguilar (2023) en su tesis intitulada “Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública, distrito de Carabayllo, Lima, 2023”, su objetivo fue encontrar la correlación entre las variables. La metodología empleada fue básica, cuantitativa y no experimental. Los participantes fueron 80 docentes, quienes respondieron a un cuestionario como instrumento para el estudio. Se halló que, si existe vínculo significativo entre las variables, ya que la Rho fue de 0.646. el autor concluyó afirmando que mientras mayor sea la motivación, el trabajo en equipo también tendrá incrementos en este centro educativo.

Hernández (2022) en su 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”, cuyo objetivo fue encontrar la correlación entre las variables. La metodología del estudio fue no experimental, básica, cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. Los participantes fueron 100 profesores, quienes respondieron a un cuestionario. Los resultados demostraron la existencia de un vínculo positivo y significativo entre las variables con una rho de 0.692. Finalmente, al encontrar la relación entre las variables, se concluyó que las instituciones requieren incluir estrategias para la motivación de sus trabajadores para crear un ambiente más adecuado

y así poder incentivar el trabajo en equipos para la correcta consecución de objetivos institucionales.

Matencio (2022) realizó la tesis titulada “Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022”, realizada con el propósito de encontrar la correlación entre las variables. La metodología del estudio fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. Como instrumentos, se usaron dos cuestionarios. Entre los hallazgos se encontró que el 78.3% tienen motivación laboral baja y es media en el 21.7%; en cuanto al trabajo por equipos, es bajo en el 81.7% y medio en el 18.3%. El autor concluyó que existe vínculo positivo y significativo entre las variables estudiadas, ya que el valor de r fue de 0.777.

Soria y Pastor (2021) en su investigación “Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021”, tuvieron como propósito encontrar la interrelación entre las variables investigadas, a partir de una metodología básica, no experimental, correlacional y transversal. Los participantes fueron 44 profesores, los instrumentos fueron un cuestionario y una escala. Los resultados develaron un vínculo directo y significativo entre las variables con una ρ de 0.301. Es por ello que se concluyó que existe un vínculo directo y significativo entre las variables, así como entre la motivación intrínseca y la eficacia de los colaboradores y la calidad de servicio, entre la motivación extrínseca y la eficacia laboral, economía institucional y calidad del servicio.

Olivera (2019) desarrolló la tesis doctorado titulada: “Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, los Aquijes – Ica”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables mencionadas en el centro educativo. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, alcance descriptivo – correlacional, los resultados a los que se llegó son: En esta investigación se obtuvo un

resultado donde se observa que la motivación tiene un vínculo significativo con el desempeño de los profesores en el centro de estudios. Todo esto ayuda a interpretar que hay presencia de una adecuada motivación que provoca que haya un buen desempeño del profesor. De esta forma también se determina que hay una relación positiva entre la motivación y la enseñanza.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis general

Existe relación significativa entre factores motivacionales y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

b. Hipótesis específicas

a) Existe relación significativa entre el factor de motivación extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

b) Existe relación significativa entre el factor de motivación intrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

3.2. Identificación de variables e indicadores

Variable uno: factores motivacionales

Variable dos: Trabajo en equipo

3.3.. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables se muestra en la siguiente tabla:

V2: Trabajo en equipo	<p>Driskell et al., (2018) El trabajo en equipo es conceptualizado como aquel proceso a través del cual los miembros de un grupo colaboran para lograr los objetivos de una tarea en particular. El trabajo en equipo se refiere al esfuerzo coordinado y compartido, donde los aportes de cada integrante se traduce en resultados colectivos. Esto involucra la interrelación de cada uno de los miembros que asumirá y compartirá una tarea.</p>	<p>El trabajo en equipo comprende cuatro dimensiones; la comunicación interna, el liderazgo, la planificación en equipo y la resolución de Problemas con sus respectivos indicadores el cual será medido mediante un cuestionario.</p>	<p>La comunicación interna</p>	<p>Horizontal (1,2) Ascendente (3,4) Descendente (5,6)</p>	<p>Escala tipo Likert 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
			<p>El liderazgo</p>	<p>Toma de decisiones (7,8) Autoridad (9,10) Inspiración (11,12)</p>	
			<p>La planificación en equipo</p>	<p>Coordinación (13,14) Visión (15,16) Compromiso (17,18)</p>	
			<p>La resolución de problemas</p>	<p>Participación (19,20) Tolerancia (21,22) Apoyo (23,24)</p>	

Fuente: Elaboración propia.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

4.1.1. Localización política

La Institución Educativa San Francisco de Asís, se encuentra ubicada de acuerdo a la distribución política del Perú, en el cercado de la ciudad del Tambobamba, perteneciente a la provincia del Cotabambas, y a la Región de Apurímac.

4.1.2. Geográfica

Geográficamente, la Institución Educativa San Francisco de Asís se ubica en la zona Sur oriental de la Sierra del Perú, a una altitud de 3300 msnm, a una latitud de 13°30'45" y a una longitud de 71°58'33".

4.2. Tipo y nivel de investigación

Investigación básica. Según Carrasco (2015), los estudios básicos solo se encargan de profundizar y ampliar saberes científicos ya existentes en la realidad. El objetivo de estudio está constituido por teorías científicas, previamente analizadas para mejorar su contenido.

4.2.1. Nivel de investigación

Investigación de alcance correlacional, ya que como lo afirman Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) tiene como propósito averiguar el vínculo o el grado de asociación que existe que la motivación y el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba.

4.2.2. Enfoque de investigación

Investigación con enfoque cuantitativo, porque se utilizará herramientas informativas, de la estadística y de las matemáticas para obtener los resultados deseados. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo es empleado en la recolección de información para probar hipótesis mediante el análisis estadístico y medición numérica.

4.2.3. Diseño de la investigación

Investigación con diseño no experimental – transversal o transeccional.

Conforme a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), no experimental se refiere al estudio donde no se manipulan de modo deliberado las variables, en lugar de ello, se observan los fenómenos en la forma natural en la que se presentan y consiguientemente realizar un análisis. Por otro lado, Carrasco (2015) menciona que las investigaciones con diseño transversal o transeccional se utilizan para conocer y analizar las particularidades, cualidades, propiedades y rasgos de un fenómeno o hecho de la vida real, en un tiempo específico.

4.3. Unidad de análisis

La unidad de estudio de la presente investigación estuvo conformada por los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís,

4.4. Población de estudio

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que la población es el conjunto de unidades que tienen características comunes, de los que se sacan los datos para el análisis estadístico.

La población para esta investigación estuvo conformada por los 150 docentes que laboran la Institución Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, Apurímac.

4.5. Tamaño de muestra

Para la presente investigación se halló la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

Donde	Calculo
N= Población de estudio	N= 150
n= Muestra	n= Muestra
K= Nivel de confianza 95% adaptado de la tabla normal estandarizada (Z=1.96)	K= 1.96
p= Proporción de aciertos 0.50	p= 50%
q= Proporción de errores 0.50	q= 50%
e= Margen de error o error muestra (e=0.5)	e= 5%

$$n = \frac{144.06}{0.3725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108.08 \sim 108$$

La muestra estimada para el estudio es de 108 unidades de estudio

En esta investigación la muestra es no probabilística, considerando a 108 docentes.

4.6. Técnicas de recolección de información

Las técnicas de información usadas en la investigación fueron:

4.6.1. Técnica

La encuesta que, para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) esta técnica está caracterizada por reunir datos mediante un cuestionario, instrumento de medición, test psicométrico o escala, configurado en armonía con los objetivos investigativos y con el fin de conseguir información de la muestra.

4.6.2. Instrumentos

Cuestionario fue el instrumento que se utilizó para recoger la información de las unidades de estudio, en este caso los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad del Tambobamba.

4.7. Técnicas de análisis e interpretación de la información

El procesamiento y análisis para este estudio se utilizó la estadística descriptiva mediante tablas de frecuencias y porcentajes y la estadística inferencial, para elegir el estadístico correspondiente para las pruebas de hipótesis y correlaciones se usó de la prueba de correlación de Rho de Spearman, todo este proceso se realizó tabulando los datos en hojas de cálculo de Microsoft Excel 2019 para luego ser exportado al programa estadístico SPSS -25 para su análisis final.

4.8. Técnicas para demostrar verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para demostrar verdad o falsedad de las hipótesis planteadas se realizó la prueba de normalidad, que según el resultado indico el uso de la prueba de correlación de Rho de Spearman.

V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

Nivel de factores motivacionales

Tabla 2

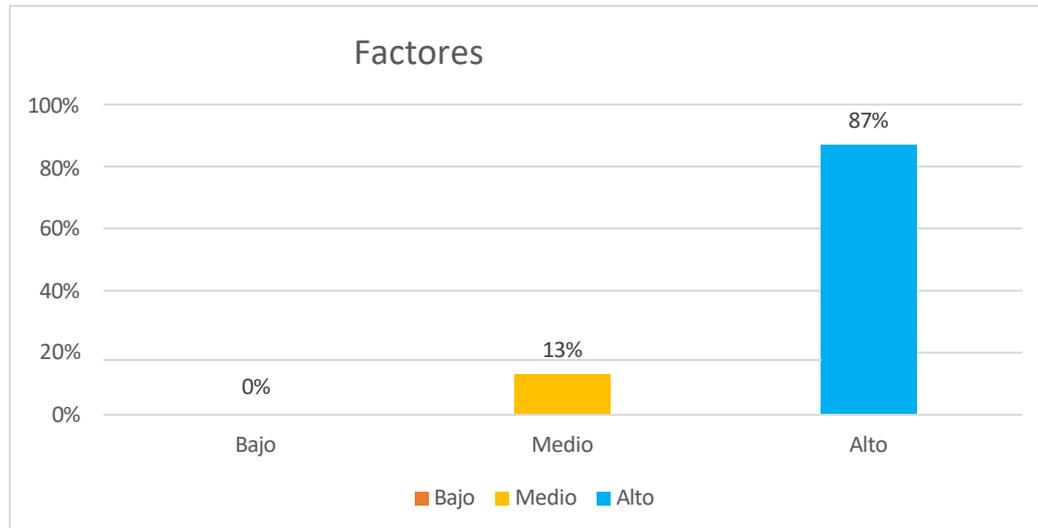
Niveles de factores motivacionales

Factores motivacionales	f	%
Bajo	0	0%
Medio	14	13%
Alto	94	87%
Total	108	100%

Nota: Aplicación de la encuesta

Gráfico 1

Niveles de factores motivacionales



Nota: Aplicación de la encuesta

Análisis e interpretación

Como se muestra en la tabla 2 y gráfico 1 se puede observar que un 87% personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo

2022. presenta un nivel alto en cuanto a la variable factores motivacionales, seguido de un 13% que presenta un nivel medio y un 0% que presenta nivel bajo. Esto indica que la gran mayoría del personal docente de la Institución Educativa San Francisco de Asís 87% muestra un nivel alto en los factores motivacionales, esto sugiere que los docentes están significativamente motivados, lo que puede estar relacionado con factores como la motivación extrínseca e intrínseca, el reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo positivo. Por otro lado, el 13% del personal docente se encuentra en un nivel medio de motivación. Este grupo podría estar experimentando ciertas limitaciones o desafíos que impiden alcanzar un nivel más alto, como falta de incentivos, apoyo insuficiente o problemas de comunicación dentro de la institución. Finalmente, el 0% de nivel bajo refleja que no hay docentes con una motivación deficiente, lo cual es un indicador positivo para la institución, ya que sugiere que no existen factores críticos que estén afectando gravemente la motivación del personal docente.

Nivel de trabajo en equipo

Tabla 3

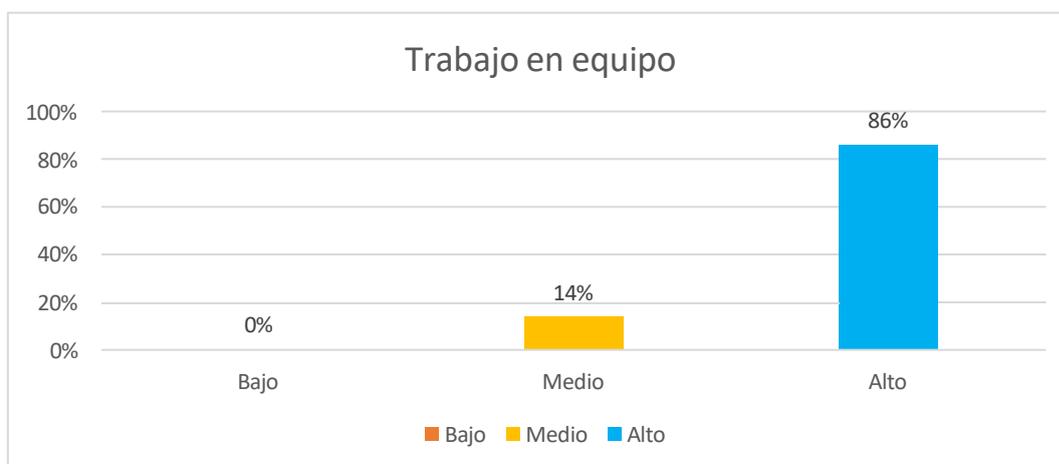
Niveles de trabajo en equipo

Trabajo en equipo	f	%
Bajo	0	0%
Medio	15	14%
Alto	93	86%
Total	108	100%

Nota: Aplicación de la encuesta

Gráfico 2

Niveles de trabajo en equipo



Nota: Aplicación de la encuesta

Análisis e interpretación

Como se muestra en la tabla 3 y gráfico 2 se puede observar que un 86% personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022. presenta un nivel alto en cuanto a la variable trabajo en equipo, seguido de un 14%

que presenta un nivel medio y un 0% que presenta nivel bajo. Este resultado sugiere que la gran mayoría de los docentes 86% muestra habilidades y actitudes positivas hacia la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo dentro de su entorno laboral. Un nivel alto en trabajo en equipo es crucial, ya que contribuye a un ambiente educativo más cohesivo, mejora el desempeño institucional y promueve una cultura de cooperación que beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes. Así mismo, el 14% del personal docente que se encuentra en un nivel medio de trabajo en equipo podría estar experimentando algunas barreras, como dificultades en la integración de grupos, problemas de comunicación o falta de confianza en el equipo. Finalmente, un 0% de los docentes presente un nivel bajo en trabajo en equipo es un indicador positivo, ya que refleja que no hay casos críticos de descoordinación o conflictos severos que afecten el desempeño del equipo docente.

5.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales extrínsecos	,112	108	,002	,972	108	,021
Factores motivacionales intrínsecos	,126	108	,000	,955	108	,001
Factores motivacionales	,085	108	,054	,971	108	,017
Trabajo en equipo	,074	108	,190	,977	108	,062

Nota. a. Corrección de la significación de Lilliefors

Análisis e interpretación

Como se muestra en la tabla 4 para establecer la prueba estadística a utilizar con el propósito de determinar las correlaciones respectivas, fue necesario conocer la distribución de los datos, es por ello que se aplicó la prueba de normalidad, para este caso fue el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ya que el grado de libertad de los datos fue > 50 . Los resultados proporcionados muestran los valores estadísticos y p-valor mayor a ($\alpha=0.05$) para las variables y sus respectivas dimensiones del estudio, lo que sugiere que las distribuciones son normales. En ese sentido, se utilizó el estadístico Rho de Pearson que es una medida de correlación paramétrica, para responder a los objetivos de la presente investigación.

5.2.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre factores motivacionales y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

Ho: No existe relación significativa entre factores motivacionales y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

Tabla 5*Factores motivacionales y Trabajo en equipo*

		Factores de motivación	Trabajo en equipo
Factores de motivación	Correlación de Pearson	1	,681**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,681**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación

La tabla 5 muestra que según la prueba de Rho de Pearson. Se tiene un valor de $r = 0,681$ que indica una correlación positiva moderada. Además, la significancia bilateral de ambas variables es de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, el nivel de relación es significativo entre factores motivacionales y trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022. Esto quiere decir a mayor nivel de factores motivacionales se asocia a mayor nivel de trabajo en equipo.

5.2.2. Hipótesis específicas

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 3

Ha: Existe relación significativa entre el factor de motivación extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el factor de motivación extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

Tabla 6

Factor de motivación extrínseco y Trabajo en equipo

		Factor de motivación extrínseco	Trabajo en equipo
Factor de motivación extrínseco	Correlación de Pearson	1	,627**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,627**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación

La tabla 6 muestra según la prueba de Rho de Pearson. Se tiene un valor de $r = 0,627$ que indica una correlación positiva moderada. Además, la significancia bilateral de ambas variables es de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05), lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho). Por lo tanto, el nivel de relación es significativo entre la dimensión factor de motivación extrínseco y trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022. Esto quiere decir a mayor nivel de la dimensión factor de motivación extrínseco se asocia a mayor nivel de trabajo en equipo.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 4

Ha: Existe relación significativa entre el factor de motivación intrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el factor de motivación intrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.

Tabla 7

Factor de motivación intrínseco y Trabajo en equipo

		Factor de motivación intrínseco	Trabajo en equipo
Factor de motivación intrínseco	Correlación de Pearson	1	,651**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,651**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación

La tabla 7 muestra según la prueba de Rho de Pearson. Se tiene un valor de $r = 0,651$ que indica una correlación positiva moderada. Además, la significancia bilateral de ambas variables es de 0,000 menor al nivel de significancia establecido (0,05), lo que permite rechazar la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, el nivel de relación es significativo entre la dimensión factor de motivación intrínseco y trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022. Esto quiere decir a mayor nivel de la dimensión factor de motivación intrínseco se asocia a mayor nivel de trabajo en equipo.

5.3. Discusión de resultados

Los resultados para el objetivo general muestran una significancia bilateral de 0.000 y un valor de $r = 0.681$, lo que indica una correlación positiva moderada y significativa. Esto sugiere que un mayor nivel de factores motivacionales se asocia con un mayor nivel de trabajo en equipo, confirmando la existencia de una relación significativa entre los factores motivacionales y el trabajo en equipo del personal docente de la Institución Educativa San Francisco de Asís, en la ciudad de Tambobamba, durante el periodo 2022. Estos hallazgos son congruentes con los de Bustamante (2022), quien, en su investigación sobre motivación y trabajo en equipo en docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñones, encontró una correlación alta y significativa, concluyendo que existe una relación directa entre ambas variables: a mayor nivel de motivación, mayor es el nivel de trabajo en equipo. De manera similar, Matencio (2022), en su estudio sobre motivación laboral y trabajo en equipo en docentes de nivel primario de una institución pública en Ate, concluyó que existe una relación significativa y positiva alta entre las variables estudiadas, indicando que un mayor nivel de motivación laboral se traduce en un mayor nivel de trabajo en equipo entre los docentes. Además, estos resultados se refuerzan con lo señalado por Díaz et al. (2019), quienes afirman que "la motivación es el conjunto de factores internos o externos que determinan, en parte, las acciones de una persona", ya que debe existir un motivo o causa que puede ser personal (para satisfacer alguna necesidad interna) o un estímulo externo que impulse el cumplimiento de una meta, especialmente en el contexto del trabajo en equipo.

Según los resultados para los objetivos específicos

Para el objetivo 1, los resultados muestran que el 87% del personal docente de la Institución Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, en el periodo 2022, presenta un nivel alto en los factores motivacionales. Esto sugiere que la mayoría de los

docentes se encuentran significativamente motivados, lo cual podría estar asociado a factores como la motivación extrínseca e intrínseca, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo. Resultado divergente con Bustamante (2022), quien, en su investigación sobre motivación y trabajo en equipo en docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñones, encontró que un 58.3% del personal docente presente un nivel medio de inteligencia emocional. Así mismo, cabe resaltar que no se encontraron antecedentes similares para este objetivo.

En cuanto al objetivo 2, se observa que el 86% del personal docente de la de la Institución Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, en el periodo 2022, presenta un nivel alto en la variable de trabajo en equipo. Este hallazgo indica que la gran mayoría de los docentes manifiestan habilidades y actitudes positivas hacia la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo en su entorno laboral. Resultado divergente con Bustamante (2022), quien, en su investigación sobre motivación y trabajo en equipo en docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñones, encontró que un 67% del personal docente presente un nivel medio de trabajo en equipo. Así mismo, cabe mencionar que no se encontraron antecedentes similares para este objetivo.

Para el objetivo específico 3, los resultados indican una significancia bilateral de 0.000 y un valor de $r = 0.627$, lo que refleja una correlación positiva moderada y significativa. Esto implica que, a mayor nivel de la dimensión del factor extrínseco de la motivación, se asocia un mayor nivel de trabajo en equipo, demostrando la relación existente entre el factor extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, en el periodo 2022. Así mismo, cabe señalar que no se encontraron antecedentes similares ni divergentes para este objetivo.

Respecto al objetivo específico 4, se obtuvo una significancia bilateral de 0.000 y un valor de $r = 0.651$, lo que también refleja una correlación positiva moderada y significativa.

Esto indica que un mayor nivel de la dimensión del factor intrínseco de la motivación está relacionado con un mayor nivel de trabajo en equipo, confirmando la existencia de una relación entre el factor intrínseco de la motivación y el trabajo en equipo del personal docente en la institución durante el periodo 2022. Así mismo, cabe resaltar que no se encontraron antecedentes similares ni divergentes para este objetivo.

CONCLUSIONES

Primera: Los resultados obtenidos confirman que existe una correlación positiva moderada y significativa entre los factores motivacionales y el trabajo en equipo del personal docente de la Institución Educativa San Francisco de Asís de Tambobamba durante el periodo 2022. Esto sugiere que los docentes con mayores niveles de motivación tienden a colaborar de manera más efectiva, favoreciendo un entorno de trabajo en equipo.

Segunda: Se concluye que la mayoría del personal docente (87%) presenta un nivel alto de motivación, lo que implica que los docentes se sienten reconocidos, tienen oportunidades de desarrollo profesional y trabajan en un entorno positivo. Esto resalta la importancia de mantener y fortalecer los factores motivacionales para continuar promoviendo un desempeño efectivo en el trabajo en equipo.

Tercera: Se evidencia que el 86% de los docentes muestran un alto nivel de habilidades y actitudes hacia el trabajo en equipo. Este resultado destaca la presencia de un ambiente laboral colaborativo donde la comunicación y el apoyo mutuo son elementos clave, contribuyendo significativamente al logro de los objetivos educativos.

Cuarta: Los hallazgos revelan una correlación positiva moderada entre la dimensión factor extrínseco de la motivación y el trabajo en equipo, lo que indica que incentivos externos como el reconocimiento y las recompensas influyen significativamente en la disposición de los docentes para trabajar en equipo.

Quinta: Se confirma una correlación positiva moderada entre la dimensión factor intrínseco de la motivación y el trabajo en equipo, lo cual resalta que la motivación interna de los docentes, como la satisfacción personal y la realización profesional,

juega un papel fundamental en su disposición para colaborar y participar activamente en equipos de trabajo.

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda promover programas de motivación docente, mediante la implementación de talleres, capacitaciones, incentivos y oportunidades de desarrollo profesional, con el fin de mantener y aumentar los niveles de los factores motivacionales y, consecuentemente, mejorar la colaboración en equipos de trabajo.

Segunda: Se sugiere fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo que refuerce la comunicación efectiva y el apoyo mutuo entre los docentes, promoviendo actividades que fortalezcan los factores motivacionales y la cohesión del equipo.

Tercera: Se recomienda desarrollar talleres y capacitaciones orientados a potenciar las habilidades de trabajo en equipo, enfatizando la importancia de la cooperación, la resolución de conflictos y la toma de decisiones conjunta para mejorar el rendimiento colectivo del personal docente.

Cuarta: Se sugiere evaluar periódicamente los factores motivacionales extrínsecos y las dinámicas de trabajo en equipo dentro de la institución, para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias motivacionales de acuerdo con las necesidades y expectativas del personal docente. Para potenciar los factores motivacionales intrínsecos, es recomendable diseñar programas que fomenten la autoevaluación, la reflexión personal y el reconocimiento interno de logros. Esto puede lograrse mediante talleres de desarrollo personal y profesional que promuevan la autorrealización.

Quinta: Se recomienda promover la autoevaluación y la reflexión personal entre los docentes para fortalecer los factores intrínsecos de motivación, incentivando la autoeficacia, la pasión por la enseñanza y el compromiso personal con los objetivos institucionales. Es fundamental establecer un sistema de incentivos claros y justos, que incluya recompensas tangibles e intangibles, además de promover un ambiente laboral positivo y de apoyo mutuo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar, R. (2023). *Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública, distrito de Carabaylo, Lima, 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125421>
2. Borrell, F. (1996). *Como trabajar en equipo*. Gestión 2000.
3. Bustamante, D. (2022). *Motivación y trabajo en equipo de los docentes de la U.E. Adalberto Ortiz Quiñónez, Guayaquil 2022*. Universidad César Vallejo.
4. Carrasco, R. E. (2020). *Estrategia motivacional para desarrollar el liderazgo pedagógico de los docentes de una Institución Educativa Privada de Los Olivos*. Universidad San Ignacio de Loyola.
5. Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
6. CGR. (2024). *Contraloría: Deficiencias en infraestructura en instituciones educativas de Apurímac*. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/920744-contraloria-deficiencias-en-infraestructura-en-instituciones-educativas-de-apurimac>
7. Chapman, A. (2007). *Jerarquía de necesidades de Maslow*. www.businessballs.com/maslow.html
8. Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
9. Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
10. Díaz, K. D., López, J. C., & Esquivel, J. M. (2019). *Trabajo en equipo*. Universidad Nacional de San Martín.

11. Driskell, J., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Fundamentos del trabajo en equipo y la colaboración. *American Psychologist*, 73(4), 334-348.
<https://doi.org/doi:10.1037/amp0000241>
12. Drucker, P. (1973). *Reflexiones para un Director: Transcripción de los Seminarios Celebrados en Madrid y Barcelona*. Asociación para el progreso de la Dirección.
13. Gestión. (2018). *¿Por qué es importante trabajar en equipo?*
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
14. Gestión. (2019). *Cosas que las empresas exitosas hacen para inspirar un gran trabajo en equipo*. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
15. Gisin, N., Ribordy, G., Tittel, W., & Zbinden, H. (2002). Quantum cryptography. *Reviews of Modern Physics*, 74(1), 145-195. <https://doi.org/10.1103/RevModPhys.74.145>
16. Grijalva, M. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A., de la ciudad de Ambato* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>
17. Hernández, D. (2022). *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*. Universidad César Vallejo.
19. Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
19. Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL. McGRAW-HILL.

20. Jericó, P. (2019, marzo 25). Qué hacen los buenos jefes: El triángulo de oro del liderazgo. *El País*.
https://elpais.com/elpais/2019/03/25/laboratorio_de_felicidad/1553469707_440398.htm
1
21. Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influencia de la motivación en el rendimiento laboral de los profesores. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(158).
<https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
22. López, M. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.
23. Makki, A., & Abid, M. (2017). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño de las tareas del empleado. *Estudios en ciencias sociales asiáticas*, 4(1), 38-43. <https://doi.org/doi:10.5430/sass.v4n1p38>
24. Matencio, J. (2022). *Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una Institución Educativa pública Ate, 2022*. Universidad César Vallejo.
25. Matos, Y., Martina, M., Barreto, A., & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 20(2), 226-247.
26. Moyano, G., & Rodríguez, V. (2019). *La importancia de una buena motivación laboral* (p. 102). Universidad Nacional de San Martín.
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1195/1/TFPP%20EEYN%202019%20MG-RV.pdf>
27. Obaco, E. (2020). Competencias docentes para la resolución de conflictos en el entorno escolar. *Edurece*.

28. Ochoa, G. (2020). *Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio*, 2019 [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44868>
29. Özcan, M. (2024). Motivación laboral de los profesores de secundaria: Un método de investigación mixto. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 14, 17-36. <https://doi.org/10.2478/dcse-2023-0015>
30. Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Universidad Pontificia Comillas.
31. Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
32. Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: Desafíos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON*, 7(1), 9-25.
<https://doi.org/doi:10.22579/23463910.182>
33. Quijano, S., & Navarro, J. (1998). Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: Conceptualización y medida. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14, 193-2016.
34. Rivas, L. (2010). *MONOGRAFIA SOBRE TRABAJO DE EQUIPO* (p. 39). Guía de estudio para el examen de capacidades gerenciales.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf
35. Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ma edición). Pearson Education.
36. Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
37. Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos* [Universitat Autònoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>

38. Soria, M., & Pastor, C. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85070>
39. Tapia, C., & Cubo, S. (2017). Habilidades sociales relevantes: Percepciones de múltiples actores educativos. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 9(19), 133-148. <https://doi.org/doi:10.11144/Javeriana.m9-19.hsrp>
40. Zaccaro, S., Green, J., & Kolze, M. (2018). Diferencias individuales de los líderes, parámetros situacionales y resultados del liderazgo: Una revisión e integración integrales. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 2-43. <https://doi.org/doi:10.1016/j.leaqua.2017.10.003>

ANEXOS

a. Matrix de consistencia

**FACTORES MOTIVACIONALES Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SAN FRANCISCO DE ASÍS DE TAMBOBAMBA - APURIMAC 2022**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	Indicadores/Índices	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre factores de motivación y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?</p> <p align="center">PROBLEMAS ESPECIFICOS</p>	<p>Determinar la relación entre factores de motivación y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.</p> <p align="center">OBJETIVOS ESPECIFICOS</p>	<p>Existe relación significativa entre factores de motivación y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.</p> <p align="center">HIPOTESIS ESPECIFICAS</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Factores de motivación</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Factor de motivación extrínseca</p> <p>Factor de motivación intrínseca</p>	<p>Tipo de supervisión (1,2) Incentivos monetarios (3,4) Ambiente físico de trabajo (5,6) Clima laboral (7,8) Salario (9,10) Reconocimientos (11,12)</p> <p>Curiosidad (13,14) Crecimiento personal (15,16) Crecimiento profesional (17,18) Intereses (19,20) Desafíos (21,22) Satisfacción (23,24)</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Nivel o alcance de la investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: La población motivo de la presente investigación, estará conformada por los 150 docentes que laboran la</p>
<p>¿Cuál es el nivel de motivación del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?</p>	<p>Describir los niveles de motivación del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre el factor de motivación extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.</p>			
<p>¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?</p>	<p>Identificar los niveles de trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el factor de motivación</p>	<p>Existe relación significativa entre el factor de motivación intrínseco y el trabajo</p>			

<p>¿Cuál es la relación entre el factor de motivación extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el factor de motivación intrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022?</p>	<p>extrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el factor de motivación intrínseco y el trabajo en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.</p>	<p>en equipo del personal docente en la Institución Educativa San Francisco de Asís de la ciudad de Tambobamba, periodo 2022.</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>La comunicación interna</p> <p>El liderazgo</p> <p>La planificación en equipo</p> <p>La resolución de problemas</p>	<p>Horizontal (1,2) Ascendente (3,4) Descendente (5,6)</p> <p>Toma de decisiones (7,8) Autoridad (9,10) Inspiración (11,12)</p> <p>Coordinación (13,14) Visión (15,16) Compromiso (17,18)</p> <p>Participación (19,20) Tolerancia (21,22) Apoyo (23,24)</p>	<p>Institución Educativa San Francisco de Asís.</p> <p>Muestra</p> <p>Para la presente investigación la muestra es no probabilística, La muestra estimada para el estudio es de 108 unidades de estudio</p>
---	--	---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

b. Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores/Ítems	Escala y valores
V1: Factores de motivación	El concepto de motivación humana parte de la idea de que los humanos realizan actividades impulsados o movidos por una fuerza interior, es decir, la motivación humana está conformada por todos aquellos factores que faciliten la realización de una actividad. La motivación conduce a los colaboradores a iniciar, mantener o dirigir esfuerzos destinados al logro de objetivos organizacionales, a través de un mejor desempeño de sus funciones (Peña y Villón, 2018; Revuelto-Taboada, 2018).	Los factores de motivación comprenden dos dimensiones; la motivación extrínseca y la motivación intrínseca con sus respectivos indicadores el cual será medido mediante un cuestionario.	Factor de motivación extrínseca	Tipo de supervisión (1,2) Incentivos monetarios (3,4) Ambiente físico de trabajo (5,6) Clima laboral (7,8) Salario (9,10) Reconocimientos (11,12)	Escala tipo Likert 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Factor de motivación Intrínseca	Curiosidad (13,14) Crecimiento personal (15,16) Crecimiento profesional (17,18) Intereses (19,20) Desafíos (21,22) Satisfacción (23,24)	
V2: Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es conceptualizado como aquel proceso a través del cual los miembros de un grupo colaboran para lograr los objetivos de una tarea en particular. El trabajo en equipo se refiere al esfuerzo coordinado y compartido, donde los aportes de	El trabajo en equipo comprende cuatro dimensiones; la comunicación interna, el liderazgo, la planificación en equipo y la resolución de Problemas con sus respectivos indicadores el cual será medido mediante un cuestionario.	La comunicación interna	Horizontal (1,2) Ascendente (3,4) Descendente (5,6)	Escala tipo Likert 1= Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			El liderazgo	Toma de decisiones (7,8) Autoridad (9,10) Inspiración (11,12)	
			La planificación en equipo	Coordinación (13,14)	

cada integrante se traduce en resultados colectivos. Esto involucra la interrelación de cada uno de los miembros que asumirá y compartirá una tarea (Driskell et al., 2018; Lipe, 2000).

La resolución de problemas

Visión (15,16)
Compromiso (17,18)

Participación (19,20)
Tolerancia (21,22)
Apoyo (23,24)

c. Matriz del instrumento para la recolección de datos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Peso	N° de ítems	Valoración	Instrumento
Factores motivacionales	Factor de motivación Extrínseca	Tipo de supervisión	1. La supervisión recibida es la adecuada.	4.17%	2	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Cuestionario
			2. Mantengo buenas relaciones con mis supervisores.				
		Incentivos monetarios	3. Recibo incentivos cuando realizo esfuerzos.	4.17%	2		
			4. Los incentivos recibidos son satisfactorios.				
		Ambiente físico de trabajo	5. Cuento con todas las herramientas de trabajo	4.17%	2		
			6. Estoy cómodo con mi ambiente físico de trabajo				
		Clima laboral	7. Se disfruta de un clima laboral adecuado	4.17%	2		
			8. Estoy de acuerdo con la cultura organizacional				
		Salario	9. Estoy conforme con el salario recibido	4.17%	2		
			10. Recibo mi salario en las fechas acordadas				
	Reconocimientos	11. Recibo reconocimiento ante mis demás compañeros	4.17%	2			
		12. La directora valora los esfuerzos realizados					
	Factor de motivación Intrínseca	Curiosidad	13. Mi trabajo me genera curiosidad	4.17%	2	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	
			14. Mi trabajo es divertido				
		Crecimiento personal	15. Siento que estoy teniendo un crecimiento personal	4.17%	2		
			16. Siento que la institución ayuda en mi crecimiento personal				

		Crecimiento profesional	17. Siento que estoy teniendo un crecimiento profesional	4.17%	2						
			18. Siento que la institución ayuda en mi crecimiento profesional								
		Intereses	19. Mi trabajo se alinea con mis intereses	4.17%	2						
			20. Deseo mantenerme en esta institución								
		Desafíos	21. En mi trabajo me asignan tareas estimulantes	4.17%	2						
			22. Estoy dispuesto a superar las tareas que me asignan								
		Satisfacción	23. Me siento satisfecho en mi trabajo	4.17%	2						
			24. Me siento comprometido con mi trabajo								
		Trabajo en equipo	La comunicación interna	Horizontal	1. Mantengo una comunicación clara y fluida con mis compañeros.			4.17%	2	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Cuestionario
					2. La comunicación entre compañeros facilita nuestro trabajo.						
				Ascendente	3. Mantengo una comunicación clara y fluida con mis superiores.			4.17%	2		
					4. La comunicación con mis superiores facilita mi trabajo.						
Descendente	5. Mantengo una comunicación clara y fluida con mis subordinados			4.17%	2						
	6. La comunicación con mis subordinados facilita mi trabajo.										
El liderazgo	Toma de decisiones		7. El líder del equipo toma decisiones adecuadas.	4.17%	2	1. Nunca 2. Casi Nunca					

			8. La toma de decisiones considera la opinión de todos.			3.A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		Autoridad	9. El líder del equipo genera influencia en los demás	4.17%	2	
			10. El equipo respeta al líder.			
		Inspiración	11. El líder genera inspiración en el equipo.	4.17%	2	
			12. El trato personal que el líder brinda es adecuado			
		La planificación en equipo	Coordinación	13. Me intereso en coordinar con los demás integrantes.	4.17%	
	14. Siento que los demás se interesan por coordinar conmigo					
	Visión		15. Tengo en alta consideración la visión de mis compañeros	4.17%	2	
			16. Siento que mis compañeros comparten mi visión			
	Compromiso		17. Estoy dispuesto a realizar esfuerzos cuando se requiera	4.17%	2	
			18. Antepongo las necesidades del grupo a mis necesidades personales.			
	La resolución de problemas	Participación	19. Me resulta sencillo participar en las tareas de equipo	4.17%	2	1. Nunca 2. Casi Nunca 3.A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			20. Percibo un alto grado de participación de los demás			
		Tolerancia	21. Soy tolerante con los errores de mis compañeros.	4.17%	2	
22. Percibo tolerancia cuando cometo errores						
Apoyo		23. Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.	4.17%	2		
		24. Percibo apoyo de los demás cuando lo necesito				

Fuente: Elaboración propia.

d. Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

**ESCUELA DE POS GRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN
GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES DEL LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS DE LA
CIUDAD DE TAMBOBAMBA**

Instrucciones:

Tenga usted buen día, le agradecemos anticipadamente por su colaboración en el presente cuestionario, para el trabajo de investigación titulado: **“FACTORES DE MOTIVACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS DE LA CIUDAD DE TAMBOBAMBA, PERIODO 2022”**; sus respuestas serán diligenciadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el trabajo de investigación en mención.

I.1. DATOS GENERALES:

I.2. Sexo del encuestado:

- a) Masculino ()
b) Femenino ()

- c) Conviviente ()
d) Viudo ()

I.3. Edad del encuestado:

- a) Menos de 25 años ()
b) de 26 a 35 años ()
c) de 36 a 45 años ()
d) Más de 46 años ()

I.5. Tiempo de actividad en años:

- a) Menos de 10 año ()
b) De 11 a 30 años ()
c) Más de 31 años ()

I.4. Estado civil del encuestado:

- a) Soltero ()
b) Casado ()

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, usted deberá responder con una X la respuesta que usted considere correcta, recordando que las respuestas son anónimas.

Por favor lea cada pregunta y asigne el punto correspondiente, según su opinión, de acuerdo a la siguiente escala:

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

Cuestionario sobre motivación laboral

N°	Pregunta	Respuesta
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	
1	La supervisión recibida es la adecuada.	
2	Mantengo buenas relaciones con mis supervisores.	
3	Recibo incentivos cuando realizo esfuerzos	
4	Los incentivos recibidos son satisfactorios	
5	Cuento con todas las herramientas de trabajo	
6	Estoy cómodo con mi ambiente físico de trabajo	
7	Se disfruta de un clima laboral adecuado	
8	Estoy de acuerdo con la cultura organizacional	
9	Estoy conforme con el salario recibido	
10	Recibo mi salario en las fechas acordadas	
11	Recibo reconocimiento ante mis demás compañeros	
12	La directora valora los esfuerzos realizados	
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	
13	Mi trabajo me genera curiosidad	
14	Mi trabajo es divertido	
15	Siento que estoy teniendo un crecimiento personal	
16	Siento que la institución ayuda en mi crecimiento personal	
17	Siento que estoy teniendo un crecimiento profesional	

18	Siento que la institución ayuda en mi crecimiento profesional	
19	Mi trabajo se alinea con mis intereses	
20	Deseo mantenerme en esta institución	
21	En mi trabajo me asignan tareas estimulantes	
22	Estoy dispuesto a superar las tareas que me asignan	
23	Me siento satisfecho en mi trabajo	
24	Me siento comprometido con mi trabajo	

Cuestionario sobre trabajo en equipo

N°	Pregunta	Respuesta
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN INTERNA	
1	Mantengo una comunicación clara y fluida con mis compañeros.	
2	La comunicación entre compañeros facilita nuestro trabajo.	
3	Mantengo una comunicación clara y fluida con mis superiores.	
4	La comunicación con mis superiores facilita mi trabajo.	
5	Mantengo una comunicación clara y fluida con mis subordinados	
6	La comunicación con mis subordinados facilita mi trabajo.	
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO	
7	El líder del equipo toma decisiones adecuadas.	
8	La toma de decisiones considera la opinión de todos.	
9	El líder del equipo genera influencia en los demás	
10	El equipo respeta al líder.	
11	El líder genera inspiración en el equipo.	
12	El trato personal que el líder brinda es adecuado	
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN EN EQUIPO	
13	Me intereso en coordinar con los demás integrantes.	
14	Siento que los demás se interesan por coordinar conmigo	
15	Tengo en alta consideración la visión de mis compañeros	
16	Siento que mis compañeros comparten mi visión	
17	Estoy dispuesto a realizar esfuerzos cuando se requiera	
18	Antepongo las necesidades del grupo a mis necesidades personales.	

	DIMENSIÓN: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
19	Me resulta sencillo participar en las tareas de equipo	
20	Percibo un alto grado de participación de los demás	
21	Soy tolerante con los errores de mis compañeros.	
22	Percibo tolerancia cuando cometo errores	
23	Ayudo a mis compañeros cuando es necesario.	
24	Percibo apoyo de los demás cuando lo necesito	

Gracias por su colaboración

e. Taller de capacitación dirigido a los docentes sobre las habilidades de trabajo en equipo.

Objetivo general

Fortalecer las habilidades y competencias de los docentes en el trabajo en equipo, promoviendo la colaboración, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la planificación conjunta para mejorar su rendimiento laboral y el logro de los objetivos institucionales.

Duración

16 horas (2 días / sesiones de 8 horas cada una, incluyendo descansos y actividades prácticas)

Materiales necesarios

- Pizarras y marcadores
 - Cartulinas y lapiceros
 - Tarjetas de simulación de conflictos y solución
 - Materiales de lectura y guías de actividades
 - Cuestionarios de autoevaluación
 - Recursos audiovisuales (presentaciones, videos)
-

Programa del Taller

Día 1: Fundamentos y habilidades básicas del trabajo en equipo

Sesión 1: Introducción y sensibilización (1 hora)

- Bienvenida y presentación del taller
- Dinámica de integración: *"El hilo común"*
- Reflexión: ¿Qué es el trabajo en equipo? ¿Por qué es importante en la labor docente?

Sesión 2: Características y beneficios del trabajo en equipo (1 hora)

- Presentación: Concepto y características clave (integración, coordinación, objetivos compartidos)
- Discusión: Beneficios en el contexto educativo
- Actividad: Identificación de ventajas del trabajo en equipo en experiencias propias

Sesión 3: Roles y responsabilidades en un equipo de trabajo (2 horas)

- Teoría: Tipos de roles (líder, facilitador, coordinador, integrador)
- Ejercicio práctico: "*Roles en acción*" (los participantes asumen diferentes roles en grupos pequeños y analizan su impacto)
- Reflexión y retroalimentación

Almuerzo / Break (1 hora)**Sesión 4: Comunicación efectiva en equipos (2 horas)**

- Presentación: Componentes de la comunicación asertiva y activa
- Dinámica: "*Escuchar para comprender*" (Ejercicio de escucha activa)
- Taller: Técnicas de retroalimentación constructiva
- Video y discusión: Barreras de comunicación y cómo superarlas

Sesión 5: Planificación y establecimiento de metas grupales (1 hora)

- Guía práctica: Cómo definir metas SMART en equipo
 - Ejercicio: Elaboración de un plan de acción en grupos
-

Día 2: Resolución de conflictos y fortalecimiento de la cohesión**Sesión 6: Resolución de conflictos en equipos de trabajo (2 horas)**

- Teoría: Tipos de conflictos y estilos de afrontamiento
- Juego de roles: Simulación de conflictos comunes en el ambiente escolar
- Discusión: Estrategias para resolver conflictos y fortalecer relaciones interpersonales
- Herramientas: Mapa de conflicto y negociación

Sesión 7: Motivación y liderazgo en el trabajo en equipo (2 horas)

- Presentación: Factores motivacionales y liderazgo participativo
- Dinámica: "*Liderando desde cualquier posición*" (ejercicio de liderazgo colaborativo)
- Reflexión: Cómo motivar a los compañeros y fomentar un clima positivo

Almuerzo / Break (1 hora)**Sesión 8: Construcción de un plan de acción personal (2 horas)**

- Reflexión individual: Evaluación de habilidades actuales y áreas de mejora
- Elaboración de un plan de desarrollo personal
- Compartir propuestas y compromisos en grupo

Sesión 9: Cierre y evaluación del taller (1 hora)

- Evaluación participativa: Cuestionario de satisfacción y autoevaluación
 - Feedback constructivo y entrega de certificados
 - Dinámica de despedida: "*Compromiso en acción*"
-

Consejos metodológicos

- Utilizar metodologías participativas y actividades prácticas.
 - Promover el trabajo en pequeños grupos para facilitar el intercambio de experiencias.
 - Fomentar la reflexión y el análisis de situaciones reales del contexto escolar.
 - Incorporar recursos audiovisuales y dinámicas lúdicas para mantener el interés y el compromiso.
-

Resultado esperado

Al finalizar este taller, los docentes habrán desarrollado habilidades esenciales para trabajar en equipo de manera efectiva, con mayor conciencia sobre su rol, comunicación asertiva, capacidades de resolución de conflictos y estrategias para motivar y liderar en ambientes escolares colaborativos.

Si deseas, puedo ayudarte a preparar materiales específicos, guías de actividades o recursos complementarios para este taller.