

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**La motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes–  
I.E.Nº 84115 - Casca - 2019.**

**Tesis para optar el grado Maestro en Educación con Mención  
en Docencia Universitaria y Gestión educativa**

**Autor:**

**OBREGON BRITO, FELIX NICOLAS**

**Asesor:**

**MORALES QUIJANO OSCAR ALEJANDRO  
Código ORCID: 0000-0002-8944-4147**

**HUARAZ – PERU**

**2022**

## **PALABRAS CLAVE**

<b>TEMA</b>	Didáctica Docente
<b>ESPECIALIDAD</b>	Educación

## **KEY WORD**

<b>TOPIC</b>	Teaching Teaching
<b>SPECIALTY</b>	Education

## **LINEAS DE INVESTIGACIÓN:**

<b>LINEA DE INVESTIGACIÓN</b>	Didáctica para el proceso de enseñanza aprendizaje
<b>ÁREA</b>	Ciencias Sociales
<b>SUB ÁREA</b>	Ciencias de la educación
<b>DISCIPLINA</b>	Educación general

## **LINES OF INVESTIGATION:**

<b>RESEARCH LINE</b>	Teaching for the teaching process learning
<b>AREA</b>	social Sciences
<b>SUB AREA</b>	Education sciences
<b>DISCIPLINE</b>	General education

**TÍTULO:**

**La motivación escolar y el trabajo en equipo en los  
estudiantes– I.E.Nº 84115 - Casca - 2019.**

## RESUMEN

El propósito de la investigación es establecer la relación que existe entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga – 2019. Investigación basada en problemáticas principales de la gestión educativa, las que tiene que ver con la parte organizacional de los elementos de una situación educativa.

Esta investigación, es de tipo descriptivo-correlacional, su diseño fue no experimental transeccional, los datos se recabaron en un determinado momento.

Su población estuvo constituida por 120 estudiantes, como su muestra por 20 estudiantes de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, en un muestreo intencional (no se usó fórmula).

El resultado de la investigación se dio sobre la prueba de hipótesis, como  $p = 0.001$  es menor a  $\alpha = 0.05$ , la Hipótesis nula es rechazada. Por tanto, existe relación significativa entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga – 2019. Por consiguiente, se confirma la hipótesis planteada.

**PALABRAS CLAVE:** Motivación y trabajo en equipo.

## **ABSTRAC**

The purpose of this research is to determine the relationship between school motivation and teamwork in students of the Educational Institution No. 84115 of Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019. Research based on the main problems of educational management, the which has to do with the organizational part of the elements of an educational situation.

This research was based on a basic level research of descriptive-correlational type, its design was non-experimental transectional, because the data was collected in a single moment, and in a single time.

Its population consisted of 120 students, as its sample by 20 students of the Educational Institution No. 84115 of Casca de Mariscal de Luzuriaga, in an intentional sampling (no formula was used).

The results of the investigation were given on the hypothesis test, as the observed significance value  $p = 0.001$  is less than the theoretical significance value  $\alpha = 0.05$ , where the null hypothesis is rejected. This means that there is a significant relationship between school motivation and teamwork in students of the Educational Institution No. 84115 of Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019. Therefore the hypothesis is confirmed.

**KEY WORDS:** Motivation and teamwork.

# INTRODUCCIÓN

## 1.1. Antecedentes

### A. **Ámbito internacional:**

Según **Chaves, (2011)**. El plan de motivación y liderazgo para el trabajo en equipo en la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional de Chimborazo, tesis, Universidad nacional de Chimborazo-Ambato-Ecuador.

Todos los trabajadores que pertenecen a una institución son muy importantes para el funcionamiento de la misma, en tal sentido es indispensable implementar estrategias, que busquen calidad y mejora de relaciones laborales dentro de la organización, es decir lograr que la permanencia de un trabajador dentro de la empresa sea de su mayor agrado y comodidad. La empresa debe reconocer al trabajador en todo sentido, valorar su trabajo, buscando desarrollar todo su potencial, se debe buscar siempre mejorar las relaciones laborales a través del trabajo en equipo.

Existe una cantidad enorme de teorías que hablan sobre la motivación humana y cómo se logra mejorar sus estrategias las empresas para motivar al personal. Las diversas circunstancias dinámicas, complejas y cambiantes que definen a los grupos de trabajo debido a los contextos sociales, económicos, culturales y políticos donde los individuos realizan sus tareas en el presente, hacen indispensable la alineación definida tanto para contribuir como para organizar y destinar grupos y equipos de trabajo.

Con frecuencia asciende la cantidad y la diversidad de organizaciones que se ven inducidas a sistematizar sus actividades y ajustar su trabajo por intermedio de grupos de trabajo y consolidación de grupos.

Tener trabajadores que se encuentran capacitados para integrarse, coordinar y dirigir en todos los niveles de operación de la empresa, grupos diversos de trabajo que constituye una significativa ventaja competitiva en la actualidad. Los resultados de los equipos de trabajo, dependerá de la motivación de sus integrantes. La confianza y la dependencia de sus integrantes avalan el triunfo de un equipo. La confianza se consigue tras un tiempo de entendimiento recíproco, dentro del ámbito profesional, método de trabajo y calidad humana de los miembros del equipo. De esta forma nace la reputación de cada persona que

representa la naturaleza más importante que define al equipo. La confianza y prestigio, están estrechamente vinculados: La confianza nace de la interacción relación entre las personas y el prestigio simboliza la capacidad con la que se desenvuelve para demostrar sus habilidades profesionales.

El crecimiento personal y los logros sociales, se consiguen a través del trabajo en equipo, facilitando la superación personal, y brindando ayuda a través de la integración del grupo, la tolerancia y la identificación con la empresa. Solo las personas con las que nos rodeamos y convivimos diariamente pueden ver cómo somos realmente permitiéndonos formar nuestra manera de ser.

Para que el trabajo en equipo se pueda concretar es necesario la intervención de varias personas esto demanda una necesidad recíproca de intercambiar destrezas y conocimientos, donde debe coexistir la confianza para delegar al compañero parte del trabajo propio teniendo la convicción de que este cumplirá perfectamente su encargo.

De acuerdo con **García, (2005)**. La motivación como herramienta clave para evitar la rotación de personal en las empresas de servicios de la ciudad de Morelia. tesis, universidad Autónoma Metropolitana- México.

La presente investigación estudia las circunstancias intrínsecos y extrínsecos en la motivación de los docentes, como causa intrínsecos encontramos: la salud emocional, sensibilidad de interés, amor al trabajo, desenvolvimiento personal y la motivación; en las circunstancias extrínsecas encontramos: prestaciones laborales, interrelación con los demás trabajadores, haberes, supervisión, etc.

El trabajo se realiza en base a la investigación en una entidad educativa, proporciona información necesaria para encontrar las insuficiencias de los docentes relacionados con la motivación laboral, se realizó aplicando las teorías de Maslow, la motivación e higiene de Frederick Herzberg, modelo de ERG de Adelfar, teoría de la equidad, teoría de las expectativas, teoría de los valores y la teoría de las facetas de trabajo y calidad de vida laboral. Luego se formularon las sugerencias en base a la supervisión, entorno laboral, compromiso con la empresa, identidad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, futuro profesional y recompensas. La recomendación tiene como fin cooperar a la mejora del entorno laboral y la motivación de docentes, integrándolos a la comunicación asertiva y participación en la toma de decisiones.

Como señala **Aguilar, (2016)**. El trabajo en equipo y clima organizacional.

tesis, Universidad Rafael Landívar-Facultad de Humanidades Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional.

La investigación es descriptiva; se aplicó un cuestionario con opciones: sí, no y por qué.

Estas son de ayuda cuando no se proporciona con claridad la información de los encuestados, de acuerdo a Hernández (2014). La investigación corrobora que el trabajo en equipo es fundamental y así trabajadores puedan cumplir mejor sus obligaciones y exista un grato ambiente laboral dentro de la empresa.

Para un buen clima organizacional será indispensable el trabajo en equipo de esto depende el buen funcionamiento de una organización, los trabajadores se deben sentir a gusto con las labores que realizan y con el lugar de trabajo para así cumplir las metas de la empresa.

Se concluye que el trabajo en equipo es concerniente al clima laboral, esto beneficia al propósito por medio de contribuciones de sus participantes; se sugiere promover el trabajo en equipo para conocer su importancia, esto permitirá tener un clima laboral favorable.

### **B.Ámbito nacional:**

Según **Lucero, (2017)**. El trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Universidad Cesar Vallejo-Lima –Perú. Tesis para optar el grado de Maestro.

El trabajo de investigación estudió las características del trabajo en equipo y el clima laboral de los empleados del proyecto CPV del INEI 2017.

Su principal objetivo fue establecer como el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral de los empleados, por consiguiente, se aplicó una metodología con un fin cuantitativo, no experimental transversal y correlacional, teniendo como finalidad hallar la relación entre las variables motivo de estudio.

Los trabajadores del proyecto CPV del INEI, ubicado en Lima, fueron quienes constituyeron la muestra que fue de 132 trabajadores, la herramienta se elaboró en base a la escala de Likert, dicha herramienta fue validada por expertos, y el nivel de fiabilidad se halló a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Finalmente, como resultado del análisis se ultimó que existe relación directa entre el trabajo



en equipo y la satisfacción laboral hallado mediante el Chi-Cuadrado, que se aprecia en la razón de verosimilitud en 0,000, lo que consolida la hipótesis relación directa del trabajo en equipo en la satisfacción laboral.

Como expresa **Layza, (2016)**. La motivación escolar y logro de aprendizaje del curso de química en los estudiantes del cuarto año de secundaria de la I.E.P. Kerpen Horren, Villa María del Triunfo. Universidad Cesar Vallejo-Lima –Perú. Tesis para optar el grado de Maestro.

El principal objetivo fue determinar la relación existente entre la motivación y los logros de aprendizaje del curso de química en los alumnos.

Además, el problema general fue ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y los logros de aprendizaje del curso de química en los estudiantes del cuarto año de secundaria de la I.E.P. Kerpen Horren, Villa María del Triunfo?

Se aplicó una investigación básica, utilizando el método hipotético – deductivo, el diseño fue no experimental de nivel correlacional transaccional, se aplicaron dos cuestionarios: Uno para la motivación con veintisiete preguntas, y otro cuestionario para cuantificar los logros de aprendizaje con veinte preguntas. Las respuestas se encuentran en escala de Likert.

Los resultados obtenidos expresaron que existe relación entre la motivación y los logros de aprendizaje. Asimismo, el valor de Rho de Spearman fue 0,629 valores que indica que existe una relación directa y moderada.

De acuerdo con **Morales, (2017)**. La motivación en equipo y el aprendizaje de administración en los estudiantes del I ciclo. Universidad Cesar Vallejo-Lima –Perú. Tesis para optar el grado de Maestro.

El principal objetivo fue establecer la relación entre el trabajo en equipo y el aprendizaje de Administración.

Problema general: ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el aprendizaje Administración en los estudiantes del primer ciclo de la carrera profesional de Negocios Internacionales de la Universidad César Vallejo, 2016?

La investigación fue de tipo pura o fundamental, el diseño fue no experimental transversal correlacional. La muestra se constituyó por 150 alumnos, que fueron distribuidos según detalle: se eligió 03 aulas y 03 turnos. La técnica aplicada fue la encuesta con cuestionario con dos respuestas aplicados a la variable trabajo en

equipo y para la variable aprendizaje de administración se resolvió un examen. La teoría del aprendizaje significativo fue la que se utilizó en el trabajo de investigación, la misma que está basada en la creación de nuevos conocimientos que inician de un material potencialmente significativo para el estudiante, los estudiantes poseen diferentes conocimientos.

La investigación concluyó que el valor de P es menor a 0.05, por lo tanto, la hipótesis nula es rechazada, existiendo evidencia de correlación entre las variables trabajo en equipo y el aprendizaje de administración.

## **1.2. BASES TEÓRICAS**

### **1.2.1 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN**

Motivación proviene del latín *motivus* o *motus*, ‘causa del movimiento’. Tiene como definición “el realce que pone un individuo para lograr satisfacer una necesidad mediante una acción o un medio, para esto será necesario incrementar el deseo de realizar la acción, así como también no realizarlo. Otros autores la definen como “la cepa dinámica del comportamiento”; es decir, “los componentes que estimulan a una acción”.

A menudo se observa en los salones de clase que la motivación es el eje que moviliza la conducta, esto facilita realizar cambios en los niveles educativos.

No obstante, la motivación es aplicada por el alumno para lograr su propio aprendizaje. El beneficio se logra, conservar o acrecentar en relación a los elementos intrínsecos y extrínsecos. Deben ser distinguidos de lo que proverbialmente se conoce en los salones de clase como motivación, que es lo que el docente realiza para lograr la motivación de sus alumnos frente a un tema.

En conclusión, la motivación en el aula es el logro de un objetivo. En el desarrollo de este proceso se involucran variables cognitivas y afectivas: cognitivas son habilidades y conductas aplicadas para lograr los objetivos trazados; afectivas, está comprendida por la autovaloración y el auto-concepto

Según **Sexton, (1977:162)**. La motivación es la secuencia de incitar a un sujeto para que ejecute una actividad para satisfacer una necesidad y conseguir una meta que fue fijada por el motivador.”

Como afirma **Armstrong, (1991: 266)**. La motivación del personal consiste en conservar valores que permitan un buen desempeño”.

Según, **Stoner (1996)**. Define la motivación como “La psicología humana está constituida por características que sostienen la conducta humana. Permitiendo así que las personas actúen”. En esta la motivación es como el motor de un automóvil, si las personas se encuentran motivadas funcionan correctamente, de lo contrario habría que empujarlas, demandando energía para lograr su funcionamiento.

Así mismo, **Mahillo (1996)**. “La motivación es lo que nos impulsa a realizar una gestión”. Entendiéndose que un individuo debe estar motivado para ejecutar o realizar una acción determinada, si no se deberá empujarlo al igual que empujamos un automóvil cuando este no arranca, esto ocasiona un desgaste físico, al no contar con estrategias definidas y claras para la motivación dentro de su organización, los directivos ocuparan su mayor tiempo buscando la manera de incentivar a sus colaboradores.

Como plantea **Robbins, (1999:17)**. La motivación es la voluntad para alcanzar los objetivos de la empresa dejando de lado la satisfacción de necesidades personales. Si bien la motivación tiene como fin conseguir cualquier meta, las metas deben ser institucionales, este se encuentra ligado a la motivación y a los valores que rigen la institución.

No obstante, **Chiavenato (2000)** teoriza como “el resultado de la acción recíproca entre el sujeto y su entorno”. el resultado determinara que el individuo este motivado o no. La relación que existe entre el sujeto y su entorno permitirá al individuo crear sus propias motivaciones.

Según **López, (2000)**. Dice que: La motivación permite que un individuo tenga una conducta establecida.

Está compuesto por aspectos funcionales, de conocimiento y psicológicos que resuelve, en una determinada circunstancia, el nivel de fuerza y la dirección que toma.

Por lo expuesto definimos que la motivación es el impulso que hace que una persona se concentre en lograr un objetivo, ya sea por necesidad, o por complacencia. En el centro laboral la motivación permite a los empleados tener un mayor desempeño en la organización, cumpliendo esta un rol muy importante.

Según **Goldman. (2007)**. Es un asunto interno de cada persona, que conlleva a la realización de comportamientos para lograr un fin primordial.

### **A) Técnicas para motivar al estudiante**

Según **Stoner (1996)**. Es indispensable la motivación para lograr una forma objetiva del aprendizaje. Estas técnicas permiten a los padres y maestros a cambiar un comportamiento y aumentar el interés del proceso escolar en los

alumnos. Promover la independencia y el puntonor, realizar las tareas o instruir a que puedan expresarse por sí mismos. permite eliminar la desmotivación. El fracaso escolar se da principalmente porque el alumno no se encuentra motivado. Un alumno desmotivado no tiene deseos de aprender, los conocimientos no son útiles para él, y, como resultado, rechaza las enseñanzas que la escuela le brinda. Un alumno motivado, sabe que el esfuerzo que dedica para adquirir conocimientos le permitirá lograr las metas académicas.

Los maestros y familias juegan un rol importante al momento motivar en los alumnos el estudio, pero esta motivación se relaciona con aspectos primordiales del alumno estos aspectos no tienen relación con el entorno del alumno. La motivación se puede desarrollar en casa y en el colegio siempre y cuando se apliquen adecuadamente.

## **B) Motivación en el entorno familiar**

Desde el punto de vista de **Morales, (2017)**. La formación del niño parte desde el hogar y está a cargo de su familia, es en el núcleo familiar donde se adquieren valores y comportamientos que definirán el progreso cognoscitivo y afectuoso del alumno. Los padres asumen el deber de educar a sus hijos motivándolos e instruyéndolos para que se internalicen y gocen del aprendizaje.

Los padres que demuestran interés frente a las tareas y trabajos de sus hijos, transmiten a ellos el deseo de aprender de forma natural , asimismo sería importante que los padres eduquen con el ejemplo.

A juicio de **Tapia, (2018)**. 'Motivar en la escuela y en la familia', asevera que las conductas de los padres intervienen en la motivación o desmotivación de sus hijos por aprender. Es vital que los padres estén disponibles para sus hijos en momento de ocio, para así dar contestación a sus interrogantes, participar de sus tareas y demostrarles agrado cuando adquieren un logro, esos son semblantes que avivan la motivación.

El núcleo familiar también debe ser un lugar donde se fomente los valores y esfuerzo de los alumnos. Es necesario adecuar sus aptitudes y que el grado de dificultad suba a medida que se va adquiriendo nuevas aptitudes, esto servirá para

que el niño este motivado. Si se obliga al estudiante a ejecutar trabajos los mismos que no pueden ser desarrollados por ellos ya que no se encuentran aptos o preparados, es probable que se desmotive al darse cuenta que su trabajo no ha sido aceptado. Si el alumno no consigue la meta trazada es urgente superarse a través de la perseverancia y mostrarse seguros de sus capacidades.

Para Alonso Tapia el trabajo formal, es cuando los padres se involucran en el desarrollo de actividades de sus hijos esto conlleva a una motivación en los niños enseñándoles a valerse por si mismos y a resolver sus problemas. El interés de los hijos para aprender se da a través del cumplimiento entre equipo de las estrategias y objetivos.

### **C) Motivar en la escuela**

Según **Stoner, (1996)**. Dentro de la escuela el docente es el eje central. Para lograr que sus alumnos tengan disposición real hacia el aprendizaje, su aptitud no se debe fijar a la transferencia de conocimientos sino en cómo se adquiere.

Para ello deberá aplicar todas las estrategias con las que cuenta dentro del aula, desarrollar sus clases de manera más dinámica para asid espetar el interés en los alumnos, de tal manera que al concluir con las clases se sientan contentos y satisfechos por el conocimiento adquirido.

Escaño José y Gil de la Serna María, autores entre otras obras de 'Cinco hilos para tirar de la motivación y el esfuerzo', asevera que los docentes pueden motivar a sus alumnos para que estos puedan esforzarse, para muchos expertos las acciones más importantes que puede realizar un docente es centrarse en cinco puntos: preparar un trabajo individual, interesarse por el tema de investigación, estar siempre aptos para competir, tanto como docentes y alumnos deben apoyarse entre sí.

Escaño y Gil de la Serna, detalla actividades que se deben realizar para el cumplimiento de objetivos, dentro del aula.

- Comparar los objetivos expuestos en clases con los objetivos propuestos por los alumnos.
- Los temas que son importantes para los alumnos, debe ser llevados al aula para ser tratados de manera real y objetiva.
- Iniciar las clases con interrogaciones, enigmas que aviven el deseo de aprender en relación al tema.
- Promover la colaboración de los alumnos para estudiar los contenidos que ya han sido estudiados..

- Identificar y vencer la angustia y el fracaso, ser consciente de sus capacidades y amoldarse a las tareas.
- El trato con el alumno debe ser al tratar temas académicos o extraescolares.
- Las tareas deben ser en equipo para que aprendan a realizar los trabajos en forma conjunta y ayudarse entre sí.

#### **D) Papel de la motivación en el aprendizaje**

Citando a **López, (2000)**. La motivación es el agregado de variables medias que inician la conducta en un sentido definitivo para el logro de un objetivo. Es un proceso complicado que establece la capacidad de aprender de cada individuo.

La motivación mueve a un individuo en una determinada trayectoria para cumplir un fin y conseguir una meta. En consecuencia, compone un factor que es necesario para el aprendizaje. Los éxitos y fracaso de un individuo son factores de la motivación, pero también de los contenidos que se brindan para el aprendizaje debiendo tener estos significados lógicos y ser funcionales.

Mucho depende el incentivo que den los padres y docentes al alumno para que este llegue a tener una buena. Las perspectivas que muestran los alumnos son muy importantes en relación a las oportunidades de triunfo que se le ofrezcan.

La motivación enseña valores como la satisfacción por la realización de un trabajo bien hecho, el progreso individual, la independencia y la libertad de conocimiento. La motivación está formada por pasos que ejecutan un trabajo fundamental, utilizar instrucciones, concernir actividades, trabajar en equipo, etc., demanda discernimiento sobre el peligro en caso de fracasar o la satisfacción en el logro del éxito.

#### **1.2.2 TIPOS DE MOTIVACIÓN:**

- A)** La motivación intrínseca: Los objetivos que sigue el individuo es la práctica de la competencia, es decir realizar de manera voluntaria las tareas y no depender o estar sujeto a las recompensas. Como ejemplo tenemos un niño que se aprende de memoria los nombres de los jugadores de un equipo, esto lo hace porque realmente le interesa, lo motiva, lo aprende porque es de su

interés y no por ningún compromiso o esperar una recompensa a cambio.

- B) La motivación extrínseca:** Es la ejecución de una actividad para obtener una recompensa o evitar un castigo. Ejemplo como cuando un niño realiza la limpieza de su dormitorio, no porque realmente le nazca hacerlo sino por el deseo de salir con sus amigos, etc. Alonso Tapia en “Desarrollo Psicológico y Educación” de Coll, Palacios y Marchesi, 1992 de Alianza Editorial, han constatado que los individuos motivados de manera intrínseca atribuyen sus éxitos a fuentes internas como: la competición, la energía invertida para el logro de metas, mientras que los individuos motivados de manera extrínseca imputan sus éxitos a causas externas, con lo que estos estudiantes no son capaces de dominar el logro de objetivos que persiguen.
- C) La motivación interna:** Ligada a factores que proceden del propio alumno.
- D) La motivación externa:** Agrupada a planteamientos que el docente propone para llamar la atención del alumno: tipos de actividades, su alternancia, organización del contexto.

### **1.2.3. LAS CAUSAS DE LA DESMOTIVACIÓN**

Según **Robbins, (1999)**. La desmotivación se da por causas de restricciones como las pocas expectativas y facultades impropias, falta de costumbres, opinión negativa, fallo de conocimiento y destrezas frente a algún cambio.

### **1.2.4. PRINCIPALES FUENTES DE LA MOTIVACIÓN**

Como plantea **Mahillo, (1996)**. Manifiesta que la familia es la variable más importante. La predisposición para aprender es aplicada a las personas mediante las preguntas que se les formula, las opiniones, sirviendo de ejemplo en su conducta y actitud.



La disposición para aprender es aprendida por nuestros hijos a través de preguntas, o siendo ejemplo en nuestra vida diaria. Dentro de la familia describimos tres aspectos que influye en la motivación durante la etapa escolar de los estudiantes.:

- Actitud frente al conocimiento y escuela.
- La relación que se entabla entre padres e hijos, y
- Las destrezas que utilizan los padres para motivar a los hijos en su proceso de enseñanza.

#### **a) El Auto concepto**

El auto concepto resulta de un análisis de la investigación producida por la experiencia y del feedback (retroalimentación) de alumnos, docentes y padres.

La conducta es regulada mediante la autoevaluación, es una de las funciones del auto concepto, es así que la conducta de un alumno en determinada circunstancia, está expreso por el auto concepto que posea en ese momento.

Como señala Bandura (1987), el poseer una capacidad y saber utilizarla en circunstancias exactas son totalmente acciones diferentes. A partir de los credos y valoraciones que hace a su conducta se obtendrá los resultados; es decir, crea perspectivas de éxito o fracaso, que implicarán sobre su motivación y rendimiento.

#### **b) Las metas de Aprendizaje**

Las motivaciones de logros son explicadas por las diversas investigaciones realizadas recientemente, en base a las metas del estudiante. Las metas elegidas darán lugar a disímiles maneras de enfrentar las actividades escolares y a las diversas formas e motivación.

Según **Cabanach (1996)**. A partir de una orientación extrínseca e intrínseca, las metas elegidas se pueden colocar en uno de los dos polos mencionados. Es decir, algunos alumnos actúan por el deseo de conocer, aprender, por interés, otros se orientan hacia la consecución de metas extrínsecas como lograr buenas calificaciones, premios, comentarios positivos, aprobación de padres y docentes..

No obstante, autores como Heyman y Dweck, 1992; Smiley y Dweck, 1994, etc. a partir de la “capacidad percibida”, se van creando las conductas de los

estudiantes mas no en sus metas fijadas. Es decir que, cuando los alumnos tienen la capacidad de resolver una tarea de manera exitosa, demuestran conductas parecidas, accediendo al reto trazado por dicha actividad y manteniendo su empeño de resolverlo de manera victoriosa. Por consiguiente, cuando no confían en sus aptitudes, las diferencias en las metas planteaas, hace que exista diferencia en la mtivaciòn..

### **c) El componente afectivo: Las Emociones**

Con frecuencia en la actualidad se habla del termino inteligencia emocional (Goleman, 1996), esta definición conlleva a conocer las emociones propias y regularizarlas de manera personal y social (control de emociones espontáneas). La inteligencia emocional es afín con la motivación, quiere decir que al mejorar nuestras propias motivaciones podemos lograr la inteligencia de manera emocional.

A la fecha son pocas las investigaciones en relación a la importancia del dominio emocional del educando durante su de aprendizaje. No obstante, al presentarse esta falta de investigación, las emociones forman segmentos significativos de la vida psicológica del estudiante y poseen una elevada autoridad en la motivación relacionada con los estudios, las habilidades cognoscitivas (adquisición, acumulación, recobro de la investigación, etc.), y en el proceso de aprendizaje y aprovechamiento del alumno (Pekrun,1992).

Según **Pekrun (1992)**. La ansiedad y el estado anímico ocasionan en el aprendizaje y rendimiento ciertos efectos que se pueden atribuir a otras emociones, para que los procesos cognoscitivos y motivacionales tercián de intermediarios se ha diseñado un modelo teórico, para esta definición nos concentraremos en los efectos motivacionales y su consecuencia en el aprendizaje y rendimiento.

### **d) El impacto de las emociones sobre el aprendizaje y el rendimiento.**

Como afirma Pekrun (1992), Los actores intermediarios son las emociones estas pueden ser positivas o negativas.

Las emociones positivas originan un conjunto de efectos, entrelazadas con la tarea que aumenta el beneficio, como es complacerse desarrollando una tarea.

Como se señala **Pekrun (1992)**. Las emociones positivas que se manifiestan al realizar una tarea tienen carácter prospectivo y retrospectivo. Dependiendo del momento en que las emociones se manifiesten, no se podrá saber a ciencia cierta que el proceso de información influya en la realización de una tarea. Sin embargo, existe efectos indirectos que impactan en la ejecución de las motivaciones. Por ejemplo, el deseo que se siente antes de realizar la tarea influye en la motivación así mismo en el comportamiento y realización.

Mientras las emociones positivas repercuten positivamente en el aprendizaje, las causas de las emociones negativas al momento de realizar una tarea aumentan siendo estas positivas o negativas.

En relación a las impresiones negativas que se encuentran relacionadas con el procedimiento, podemos recalcar el aburrimiento. El tedio, disminuir la motivación intrínseca y puede incentivar al estudiante a que solo realice tareas que le produzcan un beneficio o recompensa y sienta ganas de escapar cognitivamente de la tarea.

#### **1.2.5. ACTUACIONES INSTRUCCIONALES EN EL AULA**

Teniendo en cuenta a **López, (2000)**. Los métodos pedagógicos del docente y las estrategias aplicadas para desarrollar la motivación en el aula cambiarán dependiendo de la orientación psicológica en la que se sustenta. En algunas situaciones se trabajará en base al entorno personal y en otros casos en base al entorno (antecedentes o consecuentes), en base a la prioridad que se tenga en su momento cada entorno.

Según **Cyrs (1995)**. El autor manifiesta que no se debe imponer al alumno la motivación, sino todo lo contrario se debe crear ambientes que fomente la motivación para que ellos puedan motivarse por si mismos. Se ha visto con el transcurrir del tiempo que cambiar la motivación del alumno utilizando programas especiales que se desarrollan fuera del aula no funciona, por lo que al aparecer las teorías cognoscitivas-social de la motivación y el rendimiento las motivaciones se darán en relación al entorno de aprendizaje donde se desenvuelve el alumno.

##### **a) Actuaciones instruccionales a realizar antes de la clase.**

Ejecutar un análisis preliminar a la proyección del proceso instruccional sería de vital importancia para conocer las perspectivas, las necesidades y limitaciones de los alumnos, para así crear estrategias motivadoras en el aula.

Para que los alumnos se involucren en la creación de nuevos conceptos se trabaja por una correcta organización metodológica de enseñanza por parte del docente.

Como expresa **Coll (1989)**, El sentido y significado que se da a los contenidos de aprendizaje, debe contener mínimamente 03 aspectos: característica y objetivos de los contenidos de enseñanza, la competencia de los estudiantes y los enfoques metodológicos).

**b) Actuaciones instruccionales a realizar después de la clase.**

Obviar las emociones que actúan de manera negativa en situaciones como el desarrollo de un examen.

Según **Doménech, (1995)**. Para este autor es mejor realizar una evaluación auto criterial ya que mediante esta evaluación se puede determinar los logros alcanzado por los alumnos, valora el esfuerzo que realiza cada uno de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones.

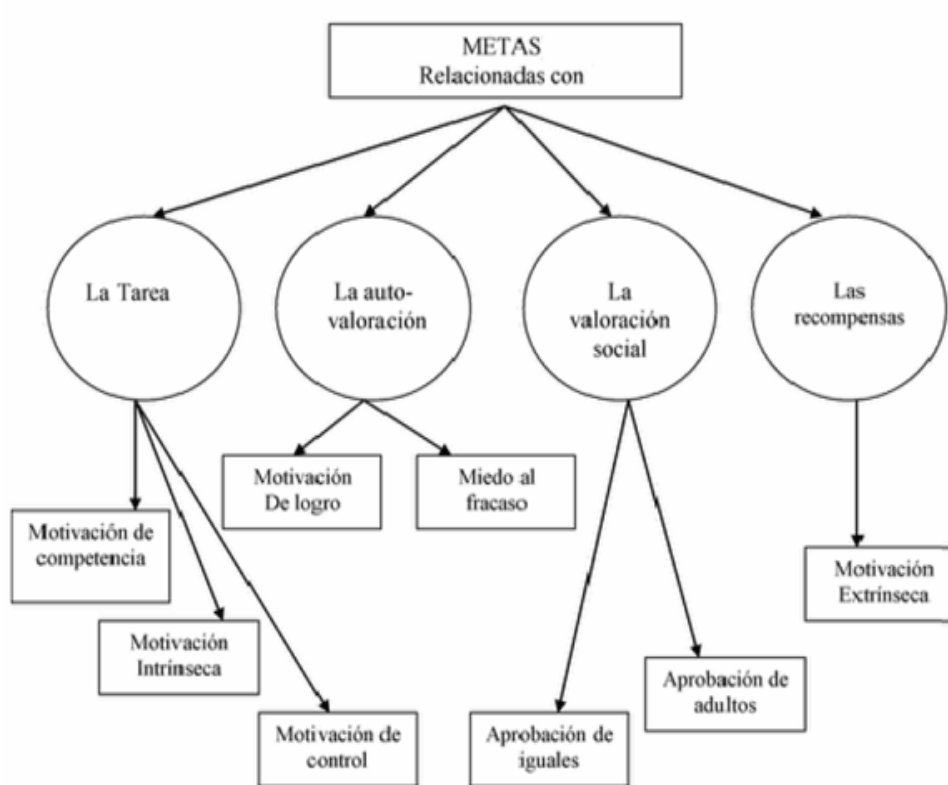
Es importante que cada cierto tiempo al concluir una clase se realicen autoevaluaciones de manera conjunta, es decir docentes y alumnos sobre cómo se conduce el proceso de aprendizaje y expresar de manera transparente todas las dificultades con las que se encuentra el alumno, así mismo determinar y hacerle conocer cuáles son sus falencias.

### **1.2.6. LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LA TAREA EDUCATIVA**

El concepto "motivar" se define como orientar el ánimo de una persona para que actúe de una determinada forma.

Según **Lucero (2017)**. Aspectos importantes que influyen en la

motivación: Primero "el autoconcepto". Durante la puericia los niños no se conocen, en tal sentido el concepto que tienen de si es por la información que reciben de sus mayores.



Las expectativas que se generan a través de su conducta es decir si un niño es desordenado, tenemos que confiar en su habilidad para dejar de ser desordenado, brindándole valor y seguridad en forma paulatina, poniendo siempre de nuestra parte para que puedan lograrlo. Es prioritario que el niño sepa cuáles son sus faltas y restricciones, para descubrir su capacidad para cambiar.

El autoconcepto valora la información recogida de las experiencias propias y de las personas del entorno más cercano, es por eso su importancia de ser acomodado a la realidad de manera positiva. Un niño con un buen autoconcepto poseerá una autoestima elevada.

La autoestima y la motivación están muy unidas y relacionadas entre sí. Al sentirnos seguros de nuestras capacidades y tenemos buenas referencias de nosotros mismos, podremos hacer frente a los retos más difíciles, es decir, estaremos preparados para afrontar los problemas.

Las emociones son componentes afectivos de la motivación. En la actualidad son el eje emocional de la inteligencia. El éxito para controlar las emociones radica en la motivación.

Se debe considerar que la motivación nace desde adentro del individuo, existiendo situaciones que benefician su existencia, no necesariamente el individuo debe destacar en su entorno para poder existir.

La motivación es adquirida desde el exterior en forma de estimulación, pero es indispensable que haya una inclinación favorable para que la estimulación sea verdaderamente una motivación.

### **1.2.7. PAUTAS QUE PUEDEN SERVIR PARA DESARROLLAR LA MOTIVACIÓN EN LOS NIÑOS**

Según **Chaves, (2011)**. Para incentivar al niño en el proceso de aprendizaje escolar y también se pueden emplear en otros objetivos (independencia, interrelación, alimentación):

1. **Estimular la curiosidad.** Es importante que el proceso de aprendizaje posea un valor revelador. Siempre y cuando que las actividades a enseñar se puedan cumplir de manera fácil, de esta manera poseerán un gran valor motivacional. En la actualidad la curricula educativa se preocupa por estimular la curiosidad de los alumnos para el logro de sus objetivos.
2. **Crear sensación de control.** El niño debe ser consiente que es capaz de lograr el proceso de aprendizaje.
3. **Practicar el sentido de la responsabilidad.** Nuestros hijos deberán ir creciendo madurativamente según las habilidades propias de su edad y desarrollo.
4. **Plantear metas con un valor moderado de dificultad.** El niño al encontrarse con tareas sumamente fáciles pierde el interés y con una tarea difícil lo hace sentir superado y puede abandonar la actividad.
5. **Beneficiar el aprendizaje independiente.** Nuestros hijos de manera individual deben buscar realizar la tarea trazada.
6. **Otorgar seguridad y apoyo.** Se recomienda que el niño observa la integración del adulto, para así crear un andamiaje que le permita resolver con éxito la tarea en caso de encontrar dificultad.
7. **Apreciar el esfuerzo** el niño necesita saber que su esfuerzo es valorado, y que los errores forman parte del proceso de aprendizaje, en tal sentido los adultos debemos prestar más atención al proceso de aprendizaje que a los resultados.
8. **Enseñar a atribuir el éxito a variables controlables** (la dedicación, la perseverancia y el esfuerzo, del docente) y no buscar variables que no se puedan controlar como la eventualidad.
9. **Insistir en lo positivo antes que criticar lo negativo** permitirá al e alumno realizar las tareas encomendadas y le alentará a priorizar lo que aún no se consigue.

10. **Pedir de forma realista y comprensiva.** Las exigencias que se pide a nuestros hijos deben ser de acuerdo a sus posibilidades y habilidades.
11. **Intentar ser el mejor ejemplo para ellos.** Siempre se debe predicar con el ejemplo y ser buen modelo digno de imitar por parte de nuestros hijos.
12. **Conservar una relación constante con el colegio.** El objetivo común de la educación integral es priorizado por la familia y la escuela, la educación integra los niños será efectivo, uniendo fuerzas y caminando frente a un mismo objetivo.

### **1.2.8. TEORÍAS ANTIÉTICAS SOBRE LA MOTIVACIÓN PARA EL APRENDIZAJE**

Según **Suarez (1995)**. La motivación debe proporcionar satisfacción y relacionarse con hechos interesantes que motiven al estudiante, para ello es de vital importancia usar métodos que resulte en un buen rendimiento escolar, no obstante; las diferencias surgen cuando se tiene que elegir que métodos son los más adecuados para incentivar al educando a que sea dinámico en la indagación del conocimiento para su aprendizaje. Existen dos orientaciones que resaltan más: la teoría del empujón, asociada a incentivos externos y la teoría de la atracción asociada con los incentivos endógenos.

#### **A) Teoría de la motivación por empujón**

**Suarez (1995)** manifiesta que el estudio lleva a la consolidación del aprendizaje, también es cierto que el tiempo que se invierte en ella produce cansancio y hace que la motivación disminuya, por lo expuesto anteriormente surge un fenómeno conocido como poca concentración en los estudiantes donde se distraerán de manera rápida con cualquier hecho, situación o elemento, debido a que no pueden asumir responsabilidades; bajo este contexto surge la necesidad de hacer conocer a los estudiantes que de cómo se lleve su proceso de aprendizaje este será premiado o castigado, ya que de esto dependerá los resultados de sus estudios.

Los estudiantes debido a su edad no han logrado razonar aún lo suficiente para percibir lo importante que es el proceso de aprendizaje para su vida futura, es por ello que en estas circunstancias el docente debe cumplir el rol de tutor, guía moldeando el comportamiento del alumno según las normas dentro del colegio



y la sociedad.

El alumno al iniciar su vida escolar por su misma edad cronológica y falta de madurez ignora y rechaza las responsabilidades que implica su aprendizaje esto hará difícil que se adapte al proceso de enseñanza esto conlleva a una inestabilidad biofísica y emocional, es por eso que será importante que los estudiantes cuenten con un docente que haga la labor de tutor, que acompañe y guíe al estudiante para que lo ayude a desarrollar sus habilidades en su proceso de hacer las sólido y firme su proceso de aprendizaje.

La teoría por empujón afirma que al alumno no le gusta el estudio por lo que se debe recurrir a incentivos como premios o a la aplicación de castigos, manifiesta que los alumnos no están en la capacidad de dirigirse por si mismos y mucho menos controlar sus actos por lo que es necesario que conozcan de manera obligatoria el reglamento de conducta. s

### **B) Teoría de la motivación por atracción**

A medida que el estudiante conozca claramente sus objetivos y se adecue al nivel de estudios el proceso de aprendizaje y el estudio será placentero para el estudiante.

El progreso que se tenga en el cumplimiento de objetivos y metas será el mejor aliciente para el aprendizaje.

Las personas que se sienten motivadas, siguen sus propios objetivos cuyo fin es establecido por ellos mismos, a medida que se desarrollan adquieren responsabilidades dentro del ambiente en que se desenvuelve, participando activamente en la sociedad. De modo similar los estudiantes no desmotivados, no podrán asumir responsabilidades si no se les brinda la correcta orientación, que a largo plazo los haga pragmáticos en el aspecto educativo y dentro de la sociedad. Esta teoría nos demuestra características que el estudiante asimila para lograr y adquirir un aprendizaje. Suarez (1995) reconoce al compromiso como un elemento fundamental que se evidencia en el alumno motivado, quien siempre buscará una participación continua.

### **C) Dimensiones que afectan el rendimiento escolar**

- **Dimensión psicológica.** - Los diversos factores emocionales y físicos (la

desmotivación, angustia, depresión, ingesta de drogas, bebidas alcohólicas, entretenimiento o desconcentración), que intervienen durante el desarrollo de una clase por parte del docente van hacer el factor que produce la desconcentración y comprensión del proceso de aprendizaje.

- **Dimensión socio culturales.** - La discriminación étnica, social influye en la motivación del estudiante, llevando al fracaso en su proceso de aprendizaje que no le permitirá al alumno un logro académico (Morán, 2006).
- **Dimensión económica.** - Las dificultades económicas imposibilita al alumno cubrir las necesidades básicas para poder sobrevivir, esto generará que muchos estudiantes tengan la necesidad de trabajar dejando en segundo plano el estudio y por consiguiente el cumplimiento de tareas dejadas en el aula de clase, sumándose a esto el agotamiento físico resultado del trabajo que realiza para poder subsistir esto no permitirá al alumno una correcta concentración en su proceso de aprendizaje. (Morán, 2006).
- **Dimensión familiar.** – El ambiente familiar donde crece el estudiante influirá en el aprendizaje del alumno si es un ambiente disfuncional (peleas, divorcios, etc.) su aprendizaje será pobre. (Morán, 2006).
- **Dimensión individual.** – Si un alumno presenta problemas de salud (enfermedades leves, graves, obesidad, desnutrición, etc) el proceso de aprendizaje se llevará de manera negativa (Morán, 2006).
- **Dimensión pedagógica.** - Los métodos pedagógicos que utilizan los docentes para impartir sus conocimientos y sus enseñanzas influenciarán en los alumnos permitiendo que estos presten atención y se motiven con la adquisición de conocimientos. Teniendo en cuenta que cada alumno aprende de manera distinta, es necesario que el docente aplique estrategias y métodos didácticos, aprovechando de manera correcta el tiempo y herramientas y utilizándolo como hábitos de estudio hacia los alumnos, por consiguiente, la adaptación del correcto método pedagógico es necesario dentro de un contexto cultural. (Morán, 2006).

La familia cumple un rol fundamental en la educación del estudiante. Según Morrow y Wilson; un factor primordial del educando motivado es los vínculos arraigados con sus padres a diferencia de un alumno

desmotivado, esto repercutiría en su aprovechamiento escolar( Morrow y Wilson citado por Junco Herrera, I., 2010).

#### **D)Trabajo en equipo**

En la actualidad los equipos de trabajo de una organización priorizan la mejora de la eficiencia y efectividad, el trabajo en equipo se viene utilizando en diversas empresas. Estos equipos de trabajo tienen como fin alcanzar un objetivo definitivo. (Gilmore, Moraes, 2002).

Según **Fritz (S.F.)** afirma que: Las personas se encuentran dentro de una estructura y deben trabajar a fin de conseguir un objetivo previamente planificado. En consecuencia, el “trabajo en equipo” lo realizan un conjunto de individuos que trabajan para alcanzar una meta final. Para los equipos de trabajo las conductas y roles de los integrantes se consiguen a través del cumplimiento de reglas, estas permiten a cada trabajador incorporarse con el resto y responder apropiadamente formando una unión que integra al grupo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta (p.124).

Para **Borrel (2004)**, el trabajo en equipo es beneficio para la organización y para los integrantes, ya que se crea un entorno de familiaridad, obediencia y ayuda adecuado a un entorno laboral o personal. Un equipo actúa en base a peticiones que recoge, servicios que ofrece y sobre una plataforma subjetiva,

que es la buena relación y confianza entre los miembros del equipo. Si no se cumple estas dos condiciones el trabajo en equipo falla. Se debe tener en cuenta que un buen equipo no se mide únicamente por los resultados económicos obtenidos al final del trabajo así sea este el más importante. Excelentes profesionales forman excelentes equipos, y excelentes equipos forman excelentes profesionales, que logran con el tiempo el enriquecimiento social (p.58).

- **Principios básicos del trabajo en equipo**

Tienden a trabajar juntos para lograr una visión compartida, para esto la totalidad del equipo debe entender y admitir los objetivos. Este trabajo permite a los integrantes conseguir resultados poco comunes. (Carnegie, 2001, p23).

Cada miembro del grupo debe tener claras las responsabilidades y tareas que se le asignan. Todos tienen que trabajar juntos. Todos los miembros del equipo deben comprometerse con la actividad a realizar. El liderazgo no es solo de uno, es de todos. Un equipo necesita un buen entendimiento y dialogo. Para distribuir información, los integrantes del equipo deben entender las tareas que realizan cada integrante. Se debe incentivar constantemente al equipo y no castigar sus debilidades.

Trabajar en equipo conlleva a la unidad buscando eficiencia, solidaridad, y el progreso del grupo en su totalidad. Al respecto Balcázar, et al. (s/f), menciona que: “el equipo de trabajo utiliza habilidades, procedimientos y métodos para conseguir objetivos propuestas”. Toro (2015) en su tesis La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actual, indica que todo trabajo debe estar basado en principios como entender y admitir los objetivos, conservar la comunicación dentro de la organización y la información distribuida siendo un aliciente para el equipo en vez amonestarlos.

- **Diferencias entre trabajo en equipo y grupo de trabajo**

Según **García, (2005)**. Un equipo de trabajo es un grupo que realiza las mismas tareas dentro de un equipo, tiene proximidad física, trabaja bajo la dirección del mismo jefe, gerente o supervisor, realiza las mismas tareas más son autónomas a su vez, sin depender del trabajo que sus compañeros desempeñan: Todos realizan su trabajo y responden particularmente por el mismo el trabajo en equipo obedece a un “trabajo en equipo”. Es decir, el resultado se obtuvo en conjunto. El equipo tiene cinco etapas. El primer paso es la formación aquí el equipo se comienza a conocer y a realizar sus actividades y por la misma situación puede aparecer indecisión o desconfianza. La siguiente etapa se denomina “tormenta”, donde ocurre el primer conflicto o diferencia y su posición se divide. El tercer paso estabiliza las reglas, sus acciones, la organización y la organización. El cuarto paso es el juego, que muestra la energía del equipo para crear algo. El paso final es la etapa de receso donde el equipo debe comenzar el proceso de planificación.

Un equipo trabaja en base a diferentes roles, dentro de estos roles podemos encontrar dos componentes que se llevan a cabo, el primero: el componente programado donde se indica cómo se debe cumplir con el rol, tiempo, espacios, vestimentas, etc. y el segundo: el componente discrecional en este componente existe una libertad para que la persona pueda desempeñar el rol basándose en sus criterios., donde se consiente la creatividad, propuestas, etc. Se encomienda la división de roles dentro de un equipo para así lograr un trabajo organizado. Cuando cada participante tiene una función determinada, el resultado del trabajo es mejor. La buena comunicación dentro de un equipo de trabajo es fundamental, ya que será necesario trabajar siempre en forma coordinada. La comunicación debe ser impartida en diversas direcciones.

Del nivel superior hacia abajo (de jefe a colaborador). De abajo hacia el nivel superior (de colaborador a jefe).

La motivación es un aspecto importante dentro de los equipos de trabajo, al motivar a un trabajador este sentirá un compromiso y agradecimiento hacia su organización, esto servirá para que el trabajador realice un trabajo de calidad y se pueda cumplir de esta manera los objetivos trazados. Dentro de cada trabajo en equipo existen funciones que deben cumplir el cumplimiento de las mismas permite lograr resultados favorables para la producción. La función dentro de un trabajo en equipo permite mantener un nivel saludable, solidario y juicioso en relación recíproca entre los miembros del grupo. Siendo estas:

1. Organizar: Cuando se convoca a una reunión el equipo de trabajo debe organizar y administrar los recursos y las tareas o actividades que van a llevar acabo y así tomar las mejores medidas en el menor tiempo.
2. Fijar Objetivos: En esta función se determinará de forma clara el objetivo de la reunión, donde se definirá el problema o situación que se va a analizar y de esta manera sugerir ideas para el desarrollo de la reunión y tenga un seguimiento adecuado.
3. Fijar Normas: Al momento de revisar la factibilidad y aplicación de las funciones en la realidad, es necesario definir juicios para valorar ideas, dictámenes, habilidades. Investigar información u opiniones: Se buscará la información idónea a través de la obtención de datos y se tendrá en cuenta los puntos de vista de los elementos involucrados.
4. Dar información u opiniones: ofrecer información, puntos de vista, experiencias, conocimientos, propuestas, dictámenes e ideas surgidas después de una reunión. Lluvia de ideas: ampliar

propuestas sobre la apertura a toda la información, conceptos, dictamen y distintas ideas, para que así el equipo de trabajo pueda expresar sin límites sus opiniones, su imaginación e innovación.

5. Clarificar situaciones: informar al grupo sobre los avances de la reunión, demostrar la calidad de las ideas planteadas y de las aportaciones; despejar dudas, proponer soluciones, determinar actitudes, etc. agrupar las ideas relacionadas entre sí, exponerlas al equipo para llegar a un consenso y de no estar de acuerdo deben exponer el porqué, así poder llegar a una conclusión sin juntar la información para aceptada o descartada.
6. Consenso: junto con el equipo se debe definir si se encuentran preparados para concluir, solucionando conflictos, despejando dudas, etc. En esta función todos deberán estar de acuerdo para así aprobar las tareas determinadas por el equipo.
7. Evaluar: transparentar el nivel de producción, ideas, innovación, acciones y decisiones definidas por el equipo.

- **Dimensiones del Trabajo en Equipo:**

### **Cohesión**

Para **Carrón (1982)**. Es “un proceso dinámico que muestra la inclinación de un grupo a para estar unidos y perseguir metas establecidas” Asimismo Widmeyer et al. (1992: 86) “gran satisfacción en cada uno de los integrantes del equipo y estabilidad dentro del grupo”

### **Roles**

Según **Aguilar & Vargas (2010)** “Son las tareas o actividades que realizaran cada miembro del grupo” (p. 142)

### **Adaptabilidad**

Para **Chiavenato (2009)** "es el talento para solucionar conflictos y actuar de manera manejable a lo que exige el entorno del ambiente

ambiente" (p. 71).

### **Permeabilidad**

Según **Aguilar & Vargas (2010)** “Permite al grupo brindar y recibir prácticas de otras instituciones” Comunicación Según Pizzolante (2004) Es la disposición de las personas para conocer principios, doctrinas o emociones de la institución con visión total. También Robbins (1999), afirma que: “los gerentes consiguen conocer cómo se sienten los colaboradores dentro de su trabajo, como se sienten con sus compañeros y con la empresa mediante el uso de diferentes tecnologías”.

### **Afectividad**

Para Aguilar y Vargas (2010) la “Disposición de los participantes del grupo para sentir en carne propia, demostrar impresiones y emociones”. Por su parte Chiavenato (1999b:45) Manifiesta que es importante la parte emocional dentro de una institución ya que permite la unidad, comprometiéndose íntegramente con la organización.

### **Armonía**

Para **Lefcovich (2005)** menciona: “Una empresa debe estar consolidada para lograr resultados favorables a mediano y largo plazo”. (p. 63). Por su parte Coriat (2000) refiere: Las empresas que ponen mayor atención en lograr un equilibrio institucional hace grande a la empresa y lleva al conseguir el cumplimiento de sus metas, constituye el nuevo enfoque para el mundo actual.

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo tiene como fin establecer si la motivación interior y exterior tiene correspondencia con la enseñanza del idioma inglés en la Universidad San Pedro Filial Huaraz.

Por consiguiente, se encuentra enfocado a profesores de los diversos programas académicos para así establecer algunas motivaciones que tengan que ver con optimizar su proceso de aprendizaje. Debido a que el inglés es un idioma necesario para estudios en los diferentes grados universitarios y uno de los requisitos para optar el grado es necesario conocer habilidades de enseñanza y aprendizaje que



admitan optimizar su calidad académica, mejorar su redacción y habla en este idioma. Por consiguiente, tiene una Justificación Social, ya que engloba a docentes y alumnos quienes utilizan el idioma ingles dentro de sus estudios, tendrá una Justificación Científica, porque aplica una metodología científica para sus lograr resultados, especialmente inductivo deductivo que formarán parte del saber sobre los métodos para la enseñanza y el aprendizaje. Tendrá una justificación metodológica porque después de la validación, se utilizarán para otras investigaciones dentro de la región, y en el ámbito nacional e internacional. Los resultados se harán conocer a las autoridades universitarias para elegir la mejor decisión en correspondencia a la enseñanza del idioma ingles en consecuencia tendrá una justificación de tipo práctica administrativa.

#### **1.4. PROBLEMA**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión extrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión trascendente y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga?

#### **1.5. CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

##### **1.5.1. Identificación de las Variables**

###### **MOTIVACION ESCOLAR**

El concepto de motivación parece muy sencillo, pero es muy complejo de definirla, prueba de ello es que existen un sin número de teorías que hay para expresarlas. En consecuencia, la motivación es un estímulo interno, un eje que incentiva a comportarse de una forma definida y con un esfuerzo determinante. O sea que la motivación se logra de la parvedad o la aspiración que ejecuta y conduce la conducta de un individuo. Para que la motivación exista debe existir una necesidad. Las necesidades primarias son de características físicas y se relacionan con la satisfacción de necesidades fundamentales como el aire, comida, agua, sueño, clima, etc. (De la Cruz, 2014)

## TRABAJO EN EQUIPO

Conformada por un conjunto de individuos que de manera sistematizada realizan actividades para lograr un buen trabajo., donde el equipo de forma unida, y su componente de manera individual responden al logro de un resultado. En consecuencia, los integrantes del equipo dominan diversas áreas y cada uno de ellos tiene un fin del que es responsable para supervisar las actividades y de esta manera lograr que el trabajo se realice con éxito. Por lo tanto, hoy en día muchas empresas priorizan el trabajo en equipo para mejorar algunos entornos que están obstaculizando conseguir los objetivos institucionales. Ibáñez & Alvarado (2009)

### 1.6. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>MOTIVACIÓN ESCOLAR</b>	<b>INTRINSICA</b>	Comunicación asertiva Comunicación empática Comunicación saludable
	<b>EXTRINSICA</b>	Trato con respeto y dignidad Relación de cooperación Buenas relaciones

	<b>TRASCENDENTE</b>	Iniciativa en las responsabilidades Identificación con la institución Solidaridad entre compañeros
	<b>EVALUACIÓN DEL</b>	Desempeño de los docentes

<b>TRABAJO EN EQUIPOS</b>	<b>DESEMPEÑO</b>	Oportunidades a los docentes Equipo de trabajo Comunicación con los docentes
	<b>CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>	Higiene Iluminación Acondicionamiento Aireación Bienestar
	<b>TÉCNICAS Y HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO</b>	Comunicación Conocimientos Confianza Coordinación

## **1.7. HIPÓTESIS**

### **1.7.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019.

### **1.7.2. Hipótesis específicos**

La dimensión intrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

La dimensión extrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

La dimensión trascendente se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

## **1.8. OBJETIVOS**

### **1.8.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019.

### **1.8.2. Objetivos específicos**

- ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión intrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.
- ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión extrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

- ❖ Identificar la relación que existe entre la dimensión trascendente y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

## 2. METODOLOGÍA

La metodología aplicada fue la siguiente:

### 2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es Descriptivo Correlacional, porque buscó reconocer posibles vínculos de influencia entre las variables medidas; asimismo comparó la variable independiente con la dependiente, mediante la cual se efectuó la relación entre las variables. Asimismo, se teorizó los principios de relación que tienen las variables.

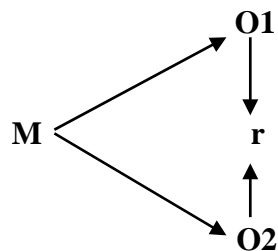
El tipo es correlacional ya que cuantifica la relación entre las variables. (Hernández et al, 2014, p. 47).

Las dos variables serán mediadas mediante la investigación correlacional para verificar si existe relación entre los mismos y después se examina la correlación, en la mayoría de casos las variables a correlacionar se originan de los mismos sujetos.

Se utilizó un diseño No experimental: transeccional, los datos recolectados para la información fueron obtenidos en momento preciso. Su fin es puntualizar variables y examinar su incidencia y relación en un determinado momento.

#### Correlacional

Su desarrollo metodológico es de la siguiente forma:



**Donde:**

M : Estudiantes I.E N° 84115 de Casca

O1: Motivación escolar.

O2 : Trabajo de equipo.

r : Correlación entre dichas variables.

## **2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **2.2.1. POBLACIÓN**

La población, engloba el todo del fenómeno que se va a investigar estas poseen una característica común, dando el origen a los datos de la investigación materia de estudio. (Tafur 1995, p. 170).

La población fue de 120 estudiantes de diversas secciones de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

<b>ESTUDIANTES</b>	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
	76	44	120
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>44</b>	<b>120</b>

Fuente: Nómina de estudiantes de la I.E. N<sup>a</sup> 84115 – Casca - 2019.

### **2.2.2. MUESTRA**

La muestra quedó determinada a un porcentaje aproximadamente del 20% de los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>VARONES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Aula “A”</b>	11	09	20
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>09</b>	<b>20</b>

### **2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

La obtención y recopilación de datos se obtuvo mediante:

#### **Técnica: Encuesta.**

Con la finalidad de obtener, procesar, y comunicar datos se aplican las encuestas, las encuestas tienen como finalidad cuantificar las variables que fundamenten la investigación, del mismo modo evidenciar el logro de los objetivos. La encuesta se aplicó a los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

#### **Instrumento: Cuestionario.**

El instrumento utilizado es de tipo cuestionario, constituido por preguntas, en un número de 24 preguntas, 12 preguntas para cada variable. El cuestionario permitió estimar los conceptos y su relación del comportamiento organizacional y el clima institucional para así conseguir los objetivos de la investigación.

### **2.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN**

- ❖ Recopilación de datos.
- ❖ Rectificación y tabulación de datos.
- ❖ Preparación de cuadros y gráficos estadísticos
- ❖ Análisis e interpretación de datos.

La encuesta, consintió recoger datos indispensables, cuyos resultados ratifica el problema, la validez de la hipótesis y el cumplimiento de los objetivos.

Posteriormente se realizó la tabulación, con la finalidad de juntar toda la información, según las prioridades que merece la investigación.

Se realizaron los gráficos estadísticos, a través de cuadros y figuras estadísticas, para posteriormente realizar el análisis e interpretaciones,

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Selección y validación de los instrumentos

- **Cuestionario**, comprende 24 ítems, valorados de acuerdo a las dimensiones, cuyos índices son:

Pésimo.

Malo.

Regular.

Bueno.

Excelente

#### 3.2. Técnicas de recolección de datos

- Observación:** Ha permitido identificar los problemas los mismos que fueron planteados para la presente investigación.
- Técnicas de fichaje:** Se han administrado las diversas fuentes y estilos para registrar las fuentes bibliográficas.
- C) Encuesta:** La elaboración de las encuestas es propio de las ciencias sociales y empieza del concepto de que, si queremos saber algo referente a las personas, es mejor preguntárselo en forma directa y personal.

#### 3.3. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

Descriptiva e inferencial: Se procesó y tabulo los resultados obtenidos de la encuesta, en cuadros de división de frecuencias, se aplicaron gráficos estadísticos, según detalle:

**Gráficos de sectores o de pastel:** La distribución de frecuencias es distribuido dentro de una circunferencia que vendría hacer el gráfico, en la que cada división constituye la información porcentual de todos los datos.

**Tabla de contingencias:** Es un medio particular de representar paralelamente dos caracteres observados dentro de una determinada población, reagrupados en clases si son discretos o continuos. Se emplean para el registro y análisis de las variables, es de naturaleza cualitativa (nominales u ordinales).

#### 3.4. Resultados de investigación, tablas, gráfico Confabilidad del



### **Instrumento.**

Las técnicas aplicadas para la recolección de datos están constituidas por la encuesta, la cual hizo uso un cuestionario dirigido a los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga para conocer sobre la motivación escolar y el trabajo en equipos.

Seguidamente se procedió a tabular la información obtenida, la misma que fue analizada e interpretada con ayuda del software SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), versión 22 con lo cual también se elaboran tablas de frecuencias y se hallan las medidas de tendencia central y variabilidad y la respectiva prueba de hipótesis con el Chi-Cuadrado.

Para la recopilación de los datos en el trabajo de campo se aplicó el instrumento: un cuestionario dirigido a los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, para conocer sobre la motivación escolar y el trabajo en equipos. El instrumento fue validado por el Juicio de Expertos:

**Tabla 1.** Juicio de experto del cuestionario sobre las dos variables

DOCENTE	GRADO	PUNTUACIÓN
NIVIN VARGAS Laura	Doctora	85
MORE LÓPEZ Jesús	Doctor	82.5
CHAPOÑAN GARCIA Abraham	Doctor	80
ZEGARRA CHAUCA Víctor	Magíster	83
BRITO MALLQUI Cesar	Magíster	79
TOTAL PROMEDIO		82,90 %

El promedio de la puntuación es de 81,90 %, puntaje que se ubica en el rubro “Muy de acuerdo”, lo que indica que el instrumento es válido para determinar los conocimientos de las dos variables.

El instrumento para medir las relaciones entre la motivación escolar y el trabajo en equipos en la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, fue sometidos a pruebas de Confiabilidad arrojando el siguiente resultado:

**Tabla 2 y 3.** Resumen de procesamiento de casos

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<u>Total</u>	<u>42</u>	<u>100.0</u>

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

*Estadística de fiabilidad*

j

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,833	20

Según el Alfa de Cronbach, el instrumento para medir las dos variables en los estudiantes tiene un coeficiente de 0,833, demostrando que el cuestionario es altamente confiable, por lo que el resultado es fiable.

### 3.5. Resultados del cuestionario aplicado a los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

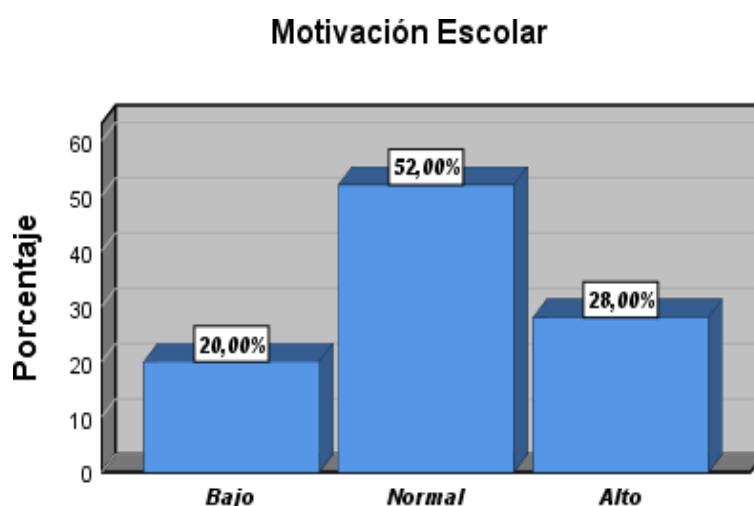
Variable N° 01

Tabla N°04.- Motivación Escolar

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	20,0
Normal	13	52,0
Alto	7	28,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de Datos.

FIGURA N° 01.- Motivación escolar



Fuente: Base de Datos.

**Interpretación:** Observamos que los alumnos de la I.E N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, tienen una motivación escolar con un nivel Bajo 20% En normal de 52%, Logro Alto con un 28 %, En efecto, se puede concluir que casi en la totalidad de los alumnos encuestados de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, mantienen una motivación escolar normal, el cual no es un límite para poder solucionar cada problema que se presente en la Institución Educativa N° 84115 de Casca, ya que entre bajo y alto existe un porcentaje contrapuesto al normal.

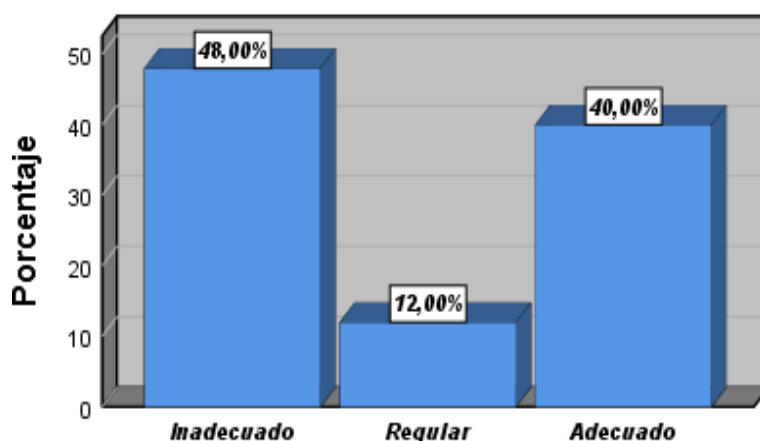
Variable N°02

**Tabla N°05.- Trabajo en Equipo**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inadecuado	12	48,0
Regular	3	12,0
Adecuado	10	40,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de Datos.

**FIGURA N°02.- Trabajo en equipo**  
**Trabajo en Equipo**



Fuente: Base de Datos.

**Interpretación:** Se advierte que con la variable trabajo en equipos los niveles de relación son los sgtes; de nivel inadecuado de 48 %, nivel regular con un 12 %, luego un nivel adecuado de 40%.En efecto, se puede concluir que la mayoría de los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, mantienen un trabajo en equipo inadecuado, el cual nos permite mejorar en su integralidad las conductas de mejora para el trabajo en equipo de los estudiantes.

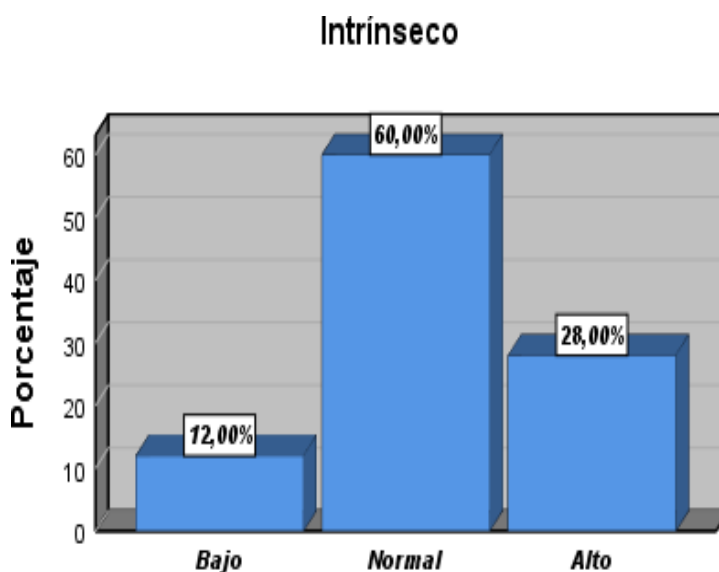
Dimensión N°01:

**Tabla N°06.- Intrínseco**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	3	12,0
Normal	15	60,0
Alto	7	28,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Base de Datos.

**FIGURA N°03.- Motivación Intrínseca**



**Fuente:** Base de Datos.

**Interpretación:** Observamos que con la dimensión motivación intrínseca en relación con el trabajo en equipo, sus niveles son; de nivel bajo de 12 %, nivel normal con un 60%, luego un nivel alto de 28%. En efecto, se puede concluir que la mayoría de los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, mantienen una motivación intrínseca de nivel normal acorde a un comportamiento validado para el trabajo en equipo

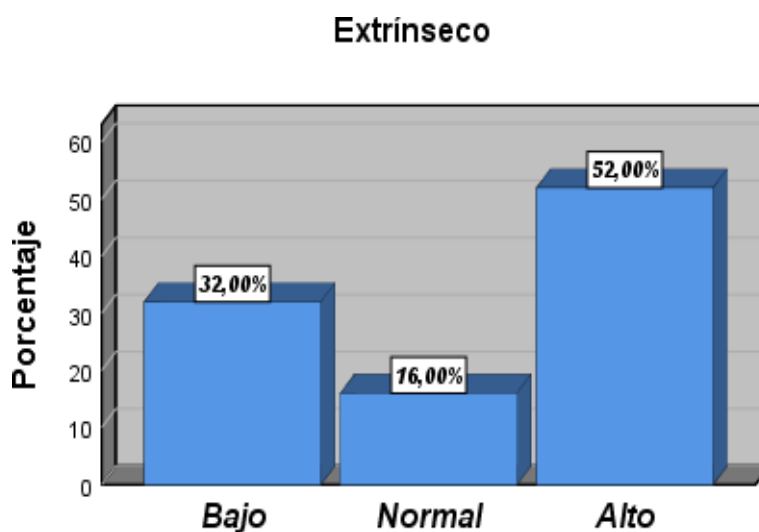
Dimensión N°02

**Tabla N°07.- Extrínseco**

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	8	32,0
Normal	4	16,0
Alto	13	52,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Base de Datos.

**FIGURA N°04.- Motivación Extrínseca**



**Fuente:** Base de Datos

**Interpretación:** Observamos que, con la dimensión de motivación extrínseco en relación con el trabajo en equipo, sus niveles son; de nivel bajo de 32%, nivel normal con un 16%, luego un nivel alto de 52%. En efecto, se puede concluir que la mayoría de los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, mantienen una motivación extrínseca de nivel alto acorde a un comportamiento validado para el trabajo en equipo.

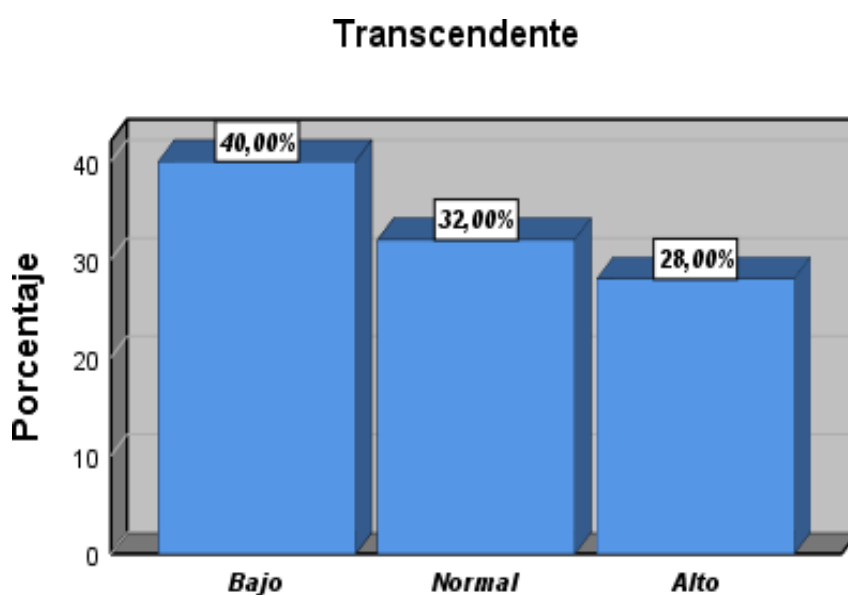
Dimensión N°03

**Transcendente**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	10	40,0
Normal	8	32,0
Alto	7	28,0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de Datos

**FIGURA N°05.- Motivación trascendente**



Fuente: Base de Datos

**Interpretación:** Observamos que, con la dimensión de motivación trascendente en relación con el trabajo en equipo, tiene sus niveles; de nivel bajo de 40%, nivel normal con un 32%, luego un nivel alto de 28%. En efecto, se puede concluir que la mayoría de los estudiantes de la Institución Educativa N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, mantienen una motivación trascendente de nivel bajo, pero que al mismo tiempo los otros niveles están en condiciones favorables a un comportamiento validado para el trabajo en equipo.

### 3.6.Prueba de Hipótesis

Se aplicó la prueba de normalidad (Shapiro de Wilk  $n < 50$ ), si cumple el supuesto de normalidad, empleará la prueba correlación de Pearson, caso contrario se empleará la prueba Rho de Spearman.

Tabla 9

Prueba de normalidad de los datos

Variable / dimensión	Prueba de Normalidad				Modelo a Aplicar
	Shapiro de Wilk				
	Estadístico	gl	Sig.	Resultado	
<i>Trabajo en Equipo</i>	.708	25	0,00	No Normal	Rho Spearman
<i>Motivación Escolar</i>	.808	25	0,05	No Normal	Rho Spearman
<i>Intrínseco</i>	,776	25	0,00	No Normal	Rho Spearman
<i>Extrínseco</i>	,718	25	0,00	No Normal	Rho Spearman
<i>Transcendente</i>	.789	25	0,00	No Normal	Rho Spearman

Fuente: Base de datos

Al no ser normales las variables y dimensiones, utilizaremos la prueba Rho de Spearman.



### **3.6.1. Hipótesis general**

#### **3.6.1.1 Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** :No existe relación significativa entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019.

**H<sub>1</sub>** :Existe relación significativa entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019.

#### **Nivel de Significación**

Tiene  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto tiene un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **3.6.1.2 Función de Prueba**

Se utilizó la prueba Rho de Spearman (ver tabla 6).

#### **3.6.1.3. Regla de decisión**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando “*p*” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando “*p*” es mayor que  $\alpha$ .

### 3.6.1.4. Cálculos

TablaN° 10  
Prueba de Rho de Spearman

		Correlaciones	
			Motivación Escolar
		Coefficiente de correlación	,697*
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Trabajo en Equipo</b>	Sig. (bilateral)	0,000
		n	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos

En la tabla 10, se visualiza que existen diferencias significativas por lo tanto existe relación significativa entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

### Conclusión

El valor de significación  $p = 0.001$  es menor a  $\alpha = 0.05$ , la Hipótesis nula es rechazada. Por lo tanto, tiene relación significativa entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019.

Por consiguiente, la Hipótesis general de investigación, es aceptada.

### **3.6.2. Primera Hipótesis específica**

#### **3.6.2.4. Hipótesis de Investigación**

La dimensión intrínseca tiene relación significativa con el trabajo en equipos en los estudiantes de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : La dimensión intrínseca no tiene relación significativa con el trabajo en equipos en los estudiantes de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

**H<sub>1</sub>** : La dimensión intrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los estudiantes de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

#### **Nivel de Significación**

Tiene  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **3.6.2.5. Función de Prueba**

Se realizó la prueba Rho de Spearman (ver tabla 6).

#### **3.6.2.6. Regla de decisión**

Rechazar H<sub>0</sub> “*p*” de los coeficientes es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando “*p*” de los coeficientes es mayor que  $\alpha$ .

.

### 3.6.2.7. Cálculos

TablaN° 11. Prueba de Rho de Spearman.

		<b>Correlaciones</b>	
			<b>Intrínseco</b>
		Coefficiente de correlación	,661*
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Trabajo en Equipo</b>	Sig. (bilateral)	0,000
		n	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos

En la tabla 11, se visualiza que existe diferencias significativas por lo tanto existe relación significativa entre la dimensión intrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes.

### Conclusión

$p = 0.002$  es menor al valor  $\alpha = 0.05$ , la Hipótesis nula es rechazada. Entonces tiene relación significativa con el trabajo en equipos en los alumnos de la I.E N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

Por consiguiente, la primera Hipótesis específica de investigación, es aceptada.

### **3.6.3. Segunda Hipótesis específica**

#### **3.6.3.4. Hipótesis de Investigación**

La dimensión extrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** :La dimensión extrínseca no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

**H<sub>1</sub>** :La dimensión extrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

#### **Nivel de Significación**

Tiene  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **3.6.3.5. Función de Prueba**

Se utilizò la prueba Rho de Spearman (ver tabla 6).

#### **3.6.3.6. Regla de decisión**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando “*p*” de los coeficientes es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando “*p*” de los coeficientes es mayor que  $\alpha$ .

### 3.6.3.7. Cálculos

TablaN° 12. Prueba de Rho de Spearman.

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Extrínseco</b>	
		Coefficiente de correlación	,808*
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Trabajo en Equipo</b>	Sig. (bilateral)	0,000
		n	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos

En la tabla 12, se visualiza que diferencias significativas entonces la dimensión extrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los estudiantes.

### **Conclusión**

Como  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , la Hipótesis nula es rechazada. Esto significa que la dimensión extrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los alumnos de la I.E N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

Por lo tanto, la segunda Hipótesis específicas de investigación, es aceptada.

### **Tercera Hipótesis específica**

#### **i. Hipótesis de Investigación**

La dimensión trascendente se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

#### **Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** :La dimensión trascendente no se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

**H<sub>1</sub>** :La dimensión trascendente se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

#### **Nivel de Significación**

Tiene  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

#### **ii. Función de Prueba**

Se utilizò la prueba Rho de Spearman (ver tabla 6).

#### **iii. Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  cuando “ $p$ ” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando “ $p$ ” es mayor que  $\alpha$ .

#### iv. Cálculos

Tabla N° 13 *Prueba de Rho de Spearman.*

		<b>Correlaciones</b>	
		<b>Trascendente</b>	
		Coeficiente de correlación	,821*
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Trabajo en Equipo</b>	Sig. (bilateral)	0,000
		n	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos

En la tabla 13, se visualiza diferencias significativas por lo tanto la dimensión trascendente se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los alumnos.

#### **Conclusión**

$p = 0.000$  es menor al valor de significación  $\alpha = 0.05$ , la Hipótesis nula es rechazada. En consecuencia, se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los alumnos de la I.E N° 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

Por consiguiente, la Tercera Hipótesis Especifica de investigación, es aceptada.



#### **4. Análisis y Discusión**

Los resultados obtenidos ponen en evidencia la presencia de una relación entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.

Asimismo, se demuestra en la hipótesis general que “existe relación significativa entre la motivación escolar y el trabajo en equipo, el nivel de significación es  $\alpha = 0.05$ , correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%, existiendo alta relación entre las variables con un valor  $p = ,000 < 0.05$ , el cual reconoce que están relacionados significativamente.

Queda demostrado que tiene relación con el estudio de González (2005), quien afirma que la motivación constituye un condicionante decisivo en todo trabajo de personas, especialmente en relación de colectivos. Toro Álvarez (2002) que las motivaciones nos llenan de deseos para de esta manera cumplir con nuestros propósitos y metas.

Maslow (1945) propone que la motivación debe estar basado en atender necesidades según sus prioridades. Un alumno ya formado puede desarrollar la labor docente de manera adecuada hacia la educación y se interesa por su buen rendimiento, finalmente se sentirá conforme con sus cometidos tanto en el aula y en su hogar.

El resultado es fundamental importante en dos aspectos: incide en la dificultad de las necesidades de las personas y acentúa de que, si no se atiende las necesidades primarias, los individuos reflejaran una indiferencia hacia las necesidades primordiales, lo que conlleva la alta actividad que se desencadena para una motivación trascendente en los estudiantes.

Los factores motivacionales intrínsecos se conciernen con el trabajo en equipo ya que estos son los objetivos de los alumnos cuando empezaron a estudiar en grupos, por lo tanto, lograr buenas calificaciones, significa entender y dominar sus temas.

Según el análisis de los resultados se aseverar la presencia de una correlación positiva media ( $r = 0.676$ ) entre las variables generales propuestas en los alumnos de la institución educativa “Casca”. Con esta ratificación; queda admitida la segunda hipótesis donde se señala la concordancia entre la motivación intrínseca

y el rendimiento escolar en los alumnos de la institución educativa “Casca”.; habiéndose determinado una correlación positiva media entre estas variables ( $p < 0.05$  y  $r = 0.530$ ). En concordancia con los resultados presentados; se constató la correlación entre la motivación extrínseca y el rendimiento escolar en los alumnos de la I.E de “Casca”. ( $p < 0.05$  y  $r = 0.677$  correlación positiva media).

Valorando los hallazgos, se puede concluir que la motivación extrínseca en los estudiantes de la Institución Educativa “Casca”, es importante.

Estos resultados son parecidos a la investigación realizada por Poves (2014), en la ciudad de Casca; manifiesta la correlación significativa entre las habilidades motivacionales de los maestros y la comprensión lectora de los alumnos en su nivel literal, inferencial y crítico.

Esta misma relación fue tema de investigación para Huamán & Díaz (2009), en la ciudad de Chimbote, obteniendo resultados iguales, concluyendo que la variable motivacional permitirá la mejora o indiferencia del educando hacia el aprendizaje significativo.

## **5. Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

- ❖ Según los objetivos planeados se puede concluir que la motivación escolar y los trabajos en equipo están relacionados significativamente y mejoran el aprendizaje de los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.
- ❖ La motivación intrínseca y extrínseca está relacionado significativamente con el trabajo en equipos de los alumnos de la I.E N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga, el cual permite desarrollar la trascendencia en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- ❖ La autoestima y la autorrealización, son indicadores que repercuten en la motivación intrínseca para que el alumno pueda lograr un rendimiento académico.  
Refleja que los alumnos desean superarse y realizar de manera correcta y exitosa sus tareas escolares, así mismo de estrechar sus relaciones interpersonales que le permita desarrollar sus actividades en grupo o en equipos.
- ❖ La motivación extrínseca resalta dos aspectos: la influencia que tiene los demás compañeros al momento de cumplir con las tareas, y el compromiso que tienen los docentes en relación a su desempeño. Por lo tanto, se evidencia que es importante la orientación del docente para mejorar el rendimiento académico de los alumnos, así como también el uso correcto de las metodologías, el trabajo en equipo entre otros, por parte de los docentes.

### **5.2. Recomendaciones**

1. Implementar un programa de motivación organizacional donde los docentes y administrativos se sienten comprometidos todos con la misma idea, podemos decir estos programas pueden ser actividades recreativas sociales y culturales u otro tipo de actividad, donde se pueden relacionar de la mejor manera y así trabajar en equipo, el cual deberá ser un ejemplo para los estudiantes de todos los niveles educativos.

2. La motivación escolar al ser una variable importante en el proceso educativo, como el caso de los niveles de educación básica regular, es inevitable la creación de una oficina de orientación académica la misma que recogerá información actual de los alumnos y así determinar qué tipo de motivación se brindará al alumno mediante la creación de programas y así mejorar el trabajo en equipo y con ello el rendimiento en los procesos de aprendizaje.
3. El resultado evidencia que la motivación escolar es fundamental para el aprendizaje; por lo tanto, se propone a los docentes promover las motivaciones a través de trabajo en equipo, eligiendo cuidadosamente los materiales didácticos adecuados a su nivel educativo, como por ejemplo los materiales a utilizar en el desarrollo de las áreas curriculares.
4. Mejora las calificaciones obtenidas en las diferentes materias, siguiendo el plan motivacional aplicado en el aula, el hogar y en la comunidad, como por ejemplo los laboratorios deben estar bien equipados y contener los 03 principales elementos de aprendizaje de: leer, escribir y hablar.
5. Se recomienda que la Institución implemente actividades fortalecer todos los sentidos: audición, tacto, olfato y vista, fortificar la motivación y engrandecer el aprendizaje utilizando los juegos.
6. Tener en cuenta que el docente siempre debe de estar motivado, para que de esta manera pueda impartir su clase y sus conocimientos de manera adecuada y así lograr un correcto aprendizaje del estudiante.
7. El docente siempre debe evaluar si su motivación es suficiente y adecuada para cubrir las necesidades del estudiante.
8. Los docentes siempre deben actualizarse en diversas estrategias de motivación para ser empleadas en sus alumnos, esto debido a que cada alumno tiene diferentes necesidades.
9. Verificar si el aprendizaje del alumno se logra aplicando las metodologías y estrategias utilizadas por el docente.; y si estas se relacionan entre docente y alumno mediante la búsqueda de una motivación para alcanzar las metas trazadas.
10. Los padres de familia deben involucrarse en el proceso de aprendizaje, donde deben estar incluidos docentes, alumnos y padres para así alcanzar

los objetivos del alumno.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Angulo, J. (2008). En su tesis titulada “*Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*”, Grado de Maestría en Educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación, Lima, Perú.
- Avalos, A. (2008), *Liderazgo Motivador*, Perú, Editora y Distribuidora Palomino E.I.R.L
- Anderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor Escuela*. México: Mc Graw Hill.
- Bernal, C. (2010). “*Metodología de la Investigación*”. 2da Edición – Editorial PEARSON – Colombia.
- Caballero, A. (2011). “*Guías Metodológicas para los Planes y Tesis de Maestría y Doctorado*” – Editorial Instituto Metodológico Alen Caro – Lima Perú.
- Caballero, A. (2011). “*Metodología Integral Innovadora para Planes y Tesis*” 1era Edición – Editorial Instituto Metodológico Alen Caro – Lima Perú.
- Caballero, D.; & Olmos, A. (2011). En su tesis titulada “*Correlación entre motivación y rendimiento académico en estudiantes de psicología de la Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga*”. Universidad Pontificia Bolivariana, Facultad de Psicología, Bucaramanga, Bolivia.
- Cáceres, N. (2012). “*Juegos de roles como estrategia motivadora en el aprendizaje por competencia en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos*”, Lima, Perú: Tesis de maestría en Educación.
- Calzada, J. (1970). “*Métodos Estadísticos para la Investigación*”. 3era Edición – Editorial Jurídica. S.A. – Lima – Perú.
- Coronel, E; & Zamudio, A. (2010). “*Los medios visuales y el rendimiento académico en el área de inglés en estudiantes del tercer grado de educación secundaria de la I.E. Instituto Gelicich-El Tambo*”. Lima: Tesis profesional en lengua extranjera.
- Chiavenato, I. (2009), *Administración: proceso administrativo*, México: Pretince Hall.

- Chiavenato, I. (2004), *Introducción a la Teoría general de la Administración*, México: Pretince Hall.
- Chiavenato, I. (2002), *Administración en los nuevos tiempos*, Colombia, Quebecor Word Bogota s.a.
- Díaz, A. (2015). “*La Motivación y los estilos de aprendizaje y su influencia en el nivel de rendimiento académico de los alumnos de la Escuela de Oficiales de la FAP*”, Lima, Perú: Tesis de maestría en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior.
- Gordillo, E. (2006), *La Empresa: su organización y funcionamiento*, Perú, Editora Jurídica Grijley.
- Hernández, R. (2010). “*Metodología de la Investigación*” – 5ta Edición – Editorial Mc Graw – Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE.CV – México.
- Leguía, R. (2006), *La experiencia del liderazgo*, México, International Thomson Editores s.a.
- Muñoz, M. (2005), *Administración*, Perú, Printed in Perú.
- Rodríguez, J. (2006), *Dirección moderna de organizaciones*, México, International Thomson Editores s.a.
- Palomino, T. (1983), *Nueva Dimensión de las Relaciones laborales*, Perú: Juris Laboral.
- Pintado, E. (2014). *Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano*.4º edición. Lima - Perú.
- Pila, J. (2012). En su tesis titulada “*La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias comunicativas de los estudiantes de I-II nivel de Inglés del Convenio Héroe del cenepa-espe de la ciudad de Quito en el año 2012. diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente*”. Maestría en Docencia y Gerencia en Educación Superior Universidad de Guayaquil. Facultad Unidad de Post Grado. Guayaquil, Ecuador.
- Vélez, J. . (2010). *Estilos de aprendizaje para el proceso de enseñanza aprendizaje*. Provincia Manabi, ciudad de Portoviejo, Ecuador: Tesis de maestria en la enseñanza del idioma
- Vivar, M. (2013). *La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria*, Piura, Perú: Tesis de Maestría en Educación

con mención en Teorías y Práctica Educativa.

Yactayo, Y. (2010). En su tesis titulada “*motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una Institución Educativa del Callao*”. *Maestría en Educación en la mención de Psicopedagogía*. Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Educación. Lima, Perú.

# A N E X O S





# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

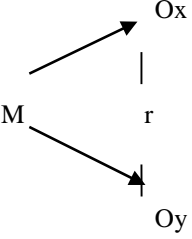
## FILIAL HUARAZ

### MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

#### TÍTULO DEL PROYECTO:

LA MOTIVACIÓN ESCOLAR Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO EN EQUIPO EN LOS ESTUDIANTES – I.E.Nº 84115 - CASCA - MDL - 2019.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la Institución Educativa Nª 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019?	Determinar la relación que existe entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la Institución Educativa Nª 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019.	Existe relación significativa entre la motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes de la Institución Educativa Nª 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga - 2019.		La motivación es un impulso interior, un motor que mueve a las personas a actuar de determinada manera y con un nivel de esfuerzo concreto. Así pues, la motivación surgiría de la necesidad o el deseo que pone en marcha y dirige el comportamiento de una persona. Para que exista la motivación tiene que haber una necesidad que	Intrínseca  Extrínseca	<b>Tipo de estudio</b> Investigación cuantitativo correlacional  Nivel Descriptivo explicativo  <b>Diseño de investigación</b>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPÉCIFICAS				

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga?</p>	<p>Demostrar la relación que existe entre la dimensión intrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.</p>	<p>La dimensión intrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.</p>	<p><b>MOTIVACIÓN ESCOLAR</b></p>	<p>satisfacer, ya sea primaria o secundaria. Las necesidades primarias o básicas son de componente físico y están relacionadas con la satisfacción de carencias vitales, como podrían ser la necesidad de aire, de alimento, de agua, el sueño, la temperatura.</p> <p>De la Cruz (2014).</p>	<p>Trascendente</p>	 <p><b>Población y muestra</b>  <b>Población:</b>  120 estudiantes.  <b>Muestra</b>  25 estudiantes  Muestreo intencional (no se usa formula)</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión extrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga?</p>	<p>Demostrar la relación que existe entre la dimensión extrínseca y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.</p>	<p>La dimensión extrínseca se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.</p>		<p>El trabajo en equipo es un grupo de personas que trabajan de forma coordinada para la realización de un buen trabajo, donde el equipo de forma conjunta, donde sus componentes de manera individual responde a un resultado obtenido. Por ello, los distintos miembros del equipo están especializados en diferentes áreas y cada uno de ellos tiene un cometido del que es responsable y del que es necesario que cumpla para que el trabajo se realice con éxito.</p> <p>Ibáñez y Alvarado (2009)</p>	<p>Evaluación del desempeño.</p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p> <p>Técnicas y habilidades en el trabajo en equipos</p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Observación</li> <li>•Entrevista a los administrativos</li> <li>•Encuesta a los administrativos.</li> </ul> <p><b>Técnicas de análisis y prueba de hipótesis.</b>  Se empleara la estadística descriptiva. La prueba de Hipótesis del coeficiente de correlación de Spearman.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión trascendente y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga?</p>	<p>Demostrar la relación que existe entre la dimensión trascendente y el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115 de Casca de Mariscal de Luzuriaga.</p>	<p>La dimensión trascendente se relaciona significativamente con el trabajo en equipos en los estudiantes de la Institución Educativa N<sup>a</sup> 84115</p>	<p><b>TRABAJO EN EQUIPOS</b></p>			

		de Casca de Mariscal de Luzuriaga.				
--	--	---------------------------------------	--	--	--	--



# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## FILIAL HUARAZ

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS
<b>MOTIVACIÓN ESCOLAR</b>	<b>INTRINSICA</b>	Comunicación asertiva Comunicación empática Comunicación saludable Autoestima Autorealización	Mi atención está centrada en la tarea misma. Demuestro preocupación permanente por el logro de mi aprendizaje. Mi centro de atención se debe porque el tema que desarrolla me interesa. Mi actitud frente al aprendizaje es siempre óptima.
	<b>EXTRINSICA</b>	Trato con respeto y dignidad Relación de cooperación Buenas relaciones	Siento bienestar durante las actividades académicas. Durante el desarrollo de clases, con facilidad expreso mis deseos de saber más. Demuestro buen estado de ánimo, cuando considero haber logrado mis objetivos. Culminada una sesión de clase, procuro una etapa de reforzamiento.
	<b>TRASCENDENTE</b>	Iniciativa en las responsabilidades Identificación con la institución Solidaridad entre compañeros	Durante una clase, se que aprendo para sentir satisfacción de mis capacidades adquiridas. Cuando adquiero un conocimiento considero que contribuye a mejorar mi capacidad intelectual. Considero la necesidad de aprender más, como una autorrealización personal. Me siento plenamente comprometido con la tarea que realizo.
<b>TRABAJO EN</b>	<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>	Desempeño de los docentes Oportunidades a los docentes Equipo de trabajo Comunicación con los docentes	¿Considera usted que el trabajo en equipo produce mejores resultados que el trabajo individual? Al momento de llevar a cabo una tarea, ¿opta usted por desarrollarla con su equipo de trabajo? ¿Considera usted que en la Institución Educativa existe un clima laboral propicio para el trabajo en equipo? En la institución educativa, ¿el trabajo en equipo para el desarrollo de

<b>EQUIPOS</b>			las prácticas pedagógicas se aplica?
	<b>CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>	Higiene Iluminación Acondicionamiento Aireación Bienestar	¿Considera usted que entre los miembros de la institución educativa existe una comunicación efectiva que garantice un buen trabajo en equipo? ¿El trabajo en equipo se utiliza frecuentemente como una estrategia de participación de la comunidad educativa institucional para el diseño de programas, planes y la solución de los conflictos? ¿Escoge actividades aceptables por sí mismo cuando se siente aburrido? ¿Acepta las consecuencias de su conducta sin molestarse o perturbarse?
	<b>TÉCNICAS Y HABILIDADES PARA EL TRABAJO EN EQUIPO</b>	Comunicación Conocimientos Confianza Coordinación	¿Sabe cómo comportarse cuando quiere hacer amistades? ¿Conoce maneras aceptables de integrarse en una actividad con la familia y los amigos? ¿Reconoce cuando alguien necesita o quiere ayuda y se le ofrece? ¿Hace preguntas sobre cosas que no entiende?



# UNIVERSIDAD SAN PEDRO FILIAL HUARAZ

## VICERRECTORADO ACADÉMICO ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

## CUESTIONARIO DE ENCUESTA

### EVALUACIÓN DE LAS VARIABLES

**INSTRUCCIONES:** El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información relevante sobre la investigación: “La motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes– I.E.Nº 84115 - Casca - 2019”, para lo cual solicitamos su colaboración para responder las preguntas, marcando con una (X) la respuesta en el número de puntaje.

PUNTAJES	
1	PESIMO
2	MALO
3	REGULAR
4	BUENO
5	EXCELENTE

VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN ESCOLAR						
Nº	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
	<b>D1: INTRINSICA</b>					
01	Mi atención está centrada en la tarea misma.					
02	Demuestro preocupación permanente por el logro de mi aprendizaje.					
03	Mi centro de atención se debe porque el tema que desarrolla me interesa.					
04	Mi actitud frente al aprendizaje es siempre óptima.					
	<b>D2: EXTRINSICA</b>					
05	Siento bienestar durante las actividades académicas					
06	Durante el desarrollo de clases, con facilidad expreso mis deseos de saber más.					
07	Demuestro buen estado de ánimo, cuando considero haber logrado mis objetivos.					
08	Culminada una sesión de clase, procuro una etapa de reforzamiento.					
	<b>D3: TRASCENDENTE</b>					

09	Durante una clase, se que aprendo para sentir satisfacción de mis capacidades adquiridas.					
10	Cuando adquiero un conocimiento considero que contribuye a mejorar mi capacidad intelectual.					
11	Considero la necesidad de aprender más, como una autorrealización personal.					
12	Me siento plenamente comprometido con la tarea que realizo.					
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: TRABAJO EN EQUIPOS</b>						
	<b>D4: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>					
13	¿Considera usted que el trabajo en equipo produce mejores resultados que el trabajo individual.					
14	Al momento de llevar a cabo una tarea, ¿opta usted por desarrollarla con su equipo de trabajo?					
15	¿Considera usted que en la Institución Educativa existe un clima laboral propicio para el trabajo en equipo?					
16	En la institución educativa, ¿el trabajo en equipo para el desarrollo de las prácticas pedagógicas se aplica?					
	<b>D5: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>					
17	¿Considera usted que entre los miembros de la institución educativa existe una comunicación efectiva que garantice un buen trabajo en equipo?					
18	¿El trabajo en equipo se utiliza frecuentemente como una estrategia de participación de la comunidad educativa institucional para el diseño de programas, planes y la solución de los conflictos?					
19	¿Escoge actividades aceptables por sí mismo cuando se siente aburrido?					
20	¿Acepta las consecuencias de su conducta sin molestarse o perturbarse?					
	<b>D6: TÉCNICAS Y HABILIDADES EN EL TRABAJO</b>					
21	¿Sabe cómo comportarse cuando quiere hacer amistades?					
22	¿Conoce maneras aceptables de integrarse en una actividad con la familia y los amigos?					
23	¿Reconoce cuando alguien necesita o quiere ayuda y se le ofrece?					
24	¿Hace preguntas sobre cosas que no entiende?					

¡Muchas gracias

# ANEXO N°01 BASE DE DATOS IBM - SPSS -EDITOR DE DATOS

Base de Datos Motivacion.sav (ConjuntoDatos2) - IBM SPSS Statistics Editor de datos - 0 X

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Anulaciones Ventana Ayuda

Visite 23 de 23 variables

	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0002	VAR 0002	TE	ME	I	E	T	var	var	var	var	var	va
	1	2	3	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1												
1	3,00	4,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	1,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	2,00	1,00	Inadecuado	Bajo	Normal	Bajo	Bajo							
2	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	Regular	Normal	Normal	Alto	Bajo							
3	2,00	4,00	5,00	1,00	1,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	2,00	1,00	3,00	5,00	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Normal							
4	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	4,00	3,00	1,00	2,00	1,00	4,00	1,00	Inadecuado	Normal	Normal	Normal	Bajo							
5	1,00	4,00	5,00	3,00	1,00	4,00	5,00	4,00	1,00	2,00	2,00	5,00	5,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	Inadecuado	Normal	Normal	Alto	Bajo							
6	1,00	4,00	4,00	1,00	4,00	3,00	2,00	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	Inadecuado	Normal	Bajo	Bajo	Normal							
7	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	Inadecuado	Normal	Bajo	Bajo	Normal							
8	1,00	5,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	5,00	1,00	3,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	Inadecuado	Bajo	Bajo	Bajo	Normal							
9	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	5,00	3,00	Inadecuado	Bajo	Normal	Bajo	Bajo							
10	3,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	3,00	5,00	1,00	3,00	4,00	5,00	2,00	2,00	1,00	1,00	Inadecuado	Normal	Normal	Normal	Bajo							
11	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00	3,00	5,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	Adecuado	Normal	Alto	Alto	Alto							
12	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	5,00	Adecuado	Alto	Normal	Alto	Alto							
13	3,00	2,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	5,00	5,00	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Normal							
14	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	5,00	3,00	3,00	3,00	Inadecuado	Normal	Normal	Bajo	Bajo							
15	1,00	4,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	1,00	4,00	1,00	5,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	Inadecuado	Normal	Normal	Normal	Bajo							
16	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	4,00	2,00	1,00	2,00	2,00	4,00	1,00	2,00	2,00	Regular	Normal	Normal	Alto	Normal							
17	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	Regular	Bajo	Alto	Bajo	Normal							
18	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	5,00	4,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	Adecuado	Alto	Normal	Alto	Alto							
19	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00	3,00	5,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	Adecuado	Normal	Alto	Alto	Alto							
20	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	2,00	Adecuado	Alto	Normal	Alto	Alto							
21	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	5,00	3,00	Inadecuado	Bajo	Normal	Bajo	Bajo							
22	3,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	4,00	1,00	3,00	5,00	1,00	3,00	4,00	5,00	2,00	2,00	1,00	1,00	Inadecuado	Normal	Normal	Normal	Bajo							
23	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	1,00	1,00	3,00	5,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	4,00	5,00	Adecuado	Normal	Alto	Alto	Alto							
24	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	2,00	Adecuado	Alto	Normal	Alto	Alto							
25	3,00	2,00	4,00	4,00	5,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	5,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	5,00	5,00	Adecuado	Alto	Alto	Alto	Normal							
26																														
27																														
28																														
29																														
30																														
31																														
32																														
33																														
34																														
35																														
36																														
37																														
38																														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode ON

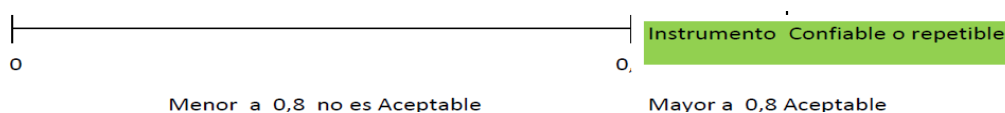


## ANEXO N°02

### INDICE DE CONSISTENCIA INTERNA PARA VARIABLES (CONFIABILIDAD)

**VARIABLE:** La motivación escolar y el trabajo en equipo en los estudiantes–  
I.E.N° 84115 - Casca - 2019

Estadísticas de confiabilidad	
Alpha Crombach	N de elementos
0.801	20



**Interpretación:** Observamos que el estadístico alpha de cronbach es de **0.801** lo cual indica que el instrumento de investigación es confiable o fiable medianamente bajo que produce resultados medianamente consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones (estabilidad o reproducibilidad (replica)).