

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“La gestión de equipos de trabajo y la motivación de los  
trabajadores de la institución educativa privada colegio Thales –  
Pillco Marca 2023”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORA: Rojas Pablo, María Del Pilar**

**ASESOR: Hilario Ferrer, Abilio**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2024**

# U

# D

# H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73603233

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22510244

Grado/Título: Maestro en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-9213-0077

**DATOS DE LOS JURADOS:**

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES           | GRADO                                                            | DNI      | Código ORCID        |
|----|-------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------|---------------------|
| 1  | Anibal Rivero, Rafael Antonio | Doctor en gestión empresarial                                    | 41693326 | 0000-0003-1423-2737 |
| 2  | Agui Esteban, Keli            | Maestro en gerencia pública                                      | 22498331 | 0000-0003-4952-780X |
| 3  | Callan Bacilio, Richard       | Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior | 46825060 | 0000-0001-7959-403X |

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 13 del mes de diciembre del año 2024**, en el Auditorio “San Juan Pablo II” de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero  
Mtra. Keli Agui Esteban  
Mtro. Richard Callan Bacilio

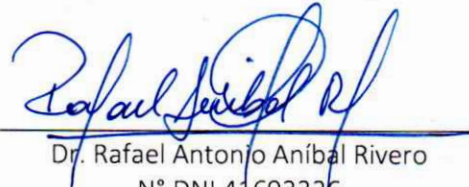
(Presidente)  
(Secretaria)  
(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 724-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada “**LA GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA COLEGIO THALES – PILLCO MARCA 2023**”, presentada por la Bachiller, **ROJAS PABLO, María Del Pilar**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola Aprobada con el calificativo cuantitativo de 15 (Quince) y cualitativo de Bueno (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:00 horas del día 13 del mes de diciembre del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero  
Nº DNI 41693326

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

**PRESIDENTE**



Mtra. Keli Agui Esteban  
Nº DNI 22498331

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

**SECRETARIA**



Mtro. Richard Callan Bacilio  
DNI: 46825060

Código ORCID: 0000-0001-7959-403X

**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MARÍA DEL PILAR ROJAS PABLO, de la investigación titulada “La gestión de equipos de trabajo y la motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada colegio Thales – Pillco Marca 2023”, con asesor(a) ABILIO HILARIO FERRER, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 460-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 20 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 04 de noviembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## 17. Rojas Pablo, María Del Pilar.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

4%

2

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

3

[www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.unp.edu.pe](http://repositorio.unp.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[repositorio.utesup.edu.pe](http://repositorio.utesup.edu.pe)

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis padres, hermanos por su apoyo incondicional en el proceso de mi carrera profesional, a mis abuelos que siempre estuvieron presentes y darme los valores necesarios para mi formación personal.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Institución Educativa por su apoyo en el desarrollo de la investigación.

A los docentes, por su apoyo en el llenado de la información los mismos que han permitido establecer las conclusiones de la presente.

AL magister que me asesoro, por su apoyo constante para la conclusión de la investigación.

A todas aquellas personas que me motivaron en el despliegue de la tesis.

## ÍNDICE

|                                              |      |
|----------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                            | II   |
| AGRADECIMIENTO .....                         | III  |
| ÍNDICE .....                                 | IV   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                       | VII  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                      | X    |
| RESUMEN .....                                | XIII |
| ABSTRACT .....                               | XIV  |
| INTRODUCCIÓN .....                           | XV   |
| CAPÍTULO I .....                             | 18   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....              | 18   |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....          | 18   |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....          | 20   |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....                | 20   |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....           | 20   |
| 1.3. OBJETIVOS .....                         | 21   |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....                | 21   |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....           | 21   |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 21   |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....           | 21   |
| 1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....          | 22   |
| 1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....      | 22   |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 22   |
| 1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....    | 22   |
| CAPÍTULO II .....                            | 23   |
| MARCO TEÓRICO .....                          | 23   |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 23   |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....    | 23   |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....         | 24   |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....            | 27   |
| 2.2. BASES TEÓRICAS .....                    | 28   |
| 2.2.1. GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO .....   | 28   |
| 2.2.2. MOTIVACIÓN .....                      | 36   |

|                                       |                                                                      |     |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.3.                                  | DEFINICIONES CONCEPTUALES .....                                      | 41  |
| 2.4.                                  | SISTEMA DE HIPÓTESIS .....                                           | 42  |
| 2.4.1.                                | HIPÓTESIS GENERAL .....                                              | 42  |
| 2.4.2.                                | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....                                          | 42  |
| 2.5.                                  | SISTEMA DE VARIABLES .....                                           | 43  |
| 2.5.1.                                | VARIABLE INDEPENDIENTE.....                                          | 43  |
| 2.5.2.                                | VARIABLE DEPENDIENTE .....                                           | 43  |
| 2.6.                                  | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....                                 | 44  |
| CAPÍTULO III .....                    |                                                                      | 47  |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN ..... |                                                                      | 47  |
| 3.1.                                  | TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                          | 47  |
| 3.1.1.                                | ENFOQUE .....                                                        | 47  |
| 3.1.2.                                | ALCANCE O NIVEL .....                                                | 47  |
| 3.1.3.                                | DISEÑO .....                                                         | 48  |
| 3.2.                                  | POBLACIÓN Y MUESTRA .....                                            | 48  |
| 3.2.1.                                | POBLACIÓN .....                                                      | 48  |
| 3.2.2.                                | MUESTRA.....                                                         | 49  |
| 3.3.                                  | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE<br>DATOS .....             | 49  |
| 3.4.                                  | TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA<br>INFORMACIÓN ..... | 50  |
| CAPÍTULO IV.....                      |                                                                      | 51  |
| PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....      |                                                                      | 51  |
| 4.1.                                  | RESULTADOS .....                                                     | 51  |
| 4.2.                                  | PRUEBA DE NORMALIDAD .....                                           | 89  |
| 4.3.                                  | CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....                                      | 90  |
| CAPÍTULO V.....                       |                                                                      | 98  |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....          |                                                                      | 98  |
| 5.1.                                  | DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES.....                           | 98  |
| 5.2.                                  | DISCUSIÓN DE RESULTADOS RESPECTO AL MARCO<br>TEÓRICO .....           | 100 |
| CONCLUSIONES .....                    |                                                                      | 102 |
| RECOMENDACIONES.....                  |                                                                      | 105 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....       |                                                                      | 108 |

|             |     |
|-------------|-----|
| ANEXOS..... | 111 |
|-------------|-----|

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales.....                                                                 | 49 |
| Tabla 2 Muestra Censal Trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales .....                                                 | 49 |
| Tabla 3 La institución educativa comunica las actividades que el colegio debe desarrollar de manera conjunta .....                   | 51 |
| Tabla 4 La institución educativa es consciente que las actividades se deben hacer de manera coordinada .....                         | 52 |
| Tabla 5 Los responsables de la institución educativa cuando hay actividades conjuntas dividen el trabajo para su desarrollo .....    | 53 |
| Tabla 6 La división del trabajo en la institución educativa no impide que se desarrolle en equipos las actividades programadas ..... | 54 |
| Tabla 7 La institución educativa planifica las actividades de acuerdo a la coordinación con todos los trabajadores.....              | 55 |
| Tabla 8 La planificación es la base para desarrollar las actividades educativas en el colegio.....                                   | 56 |
| Tabla 9 La institución educativa controla el desempeño de los equipos de trabajo.....                                                | 57 |
| Tabla 10 La institución educativa usa el control como política para generar motivación entre los trabajadores .....                  | 58 |
| Tabla 11 Se hace una evaluación constante del desempeño de los equipos de trabajo.....                                               | 59 |
| Tabla 12 La evaluación es objetiva y se da de acuerdo a resultados .....                                                             | 60 |
| Tabla 13 La institución educativa usa los equipos de trabajo para identificar problema.....                                          | 61 |
| Tabla 14 La institución educativa se vale de los equipos de trabajo para dar solución a los problemas encontrados.....               | 62 |
| Tabla 15 La institución educativa tiene metas y objetivos con plazos razonables para ser desarrollados.....                          | 63 |
| Tabla 16 La Institución educativa forma equipos de trabajo para cumplir las metas y objetivos .....                                  | 64 |
| Tabla 17 La institución educativa evalúa el cumplimiento de resultados de acuerdo a los objetivos y metas.....                       | 65 |

|                                                                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 18 Los resultados determinan reconocimiento a los trabajadores si estas son cumplidas .....                                                         | 66 |
| Tabla 19 La dirección de la institución educativa fomenta la motivación como parte de las metas y objetivos del colegio .....                             | 67 |
| Tabla 20 La institución educativa tiene la dirección como un medio para poder motivar a los trabajadores.....                                             | 68 |
| Tabla 21 La Institución educativa reconoce a los trabajadores cuando cumplen metas.....                                                                   | 69 |
| Tabla 22 La entrega de reconocimientos es de orden público.....                                                                                           | 70 |
| Tabla 23 Los trabajadores se sienten motivados cuando solucionan los problemas .....                                                                      | 71 |
| Tabla 24 El colegio reconoce a aquellos trabajadores que encuentran solución a problemas específicos .....                                                | 72 |
| Tabla 25 La institución educativa plantea desafíos como parte del desarrollo profesional a cada trabajador.....                                           | 73 |
| Tabla 26 Los desafíos tienen reconocimientos monetarios por su cumplimiento.....                                                                          | 74 |
| Tabla 27 Ha sentido que el trabajo que desarrollo en la institución educativa le motivo explorar otras técnicas y metodologías para sus estudiantes ..... | 75 |
| Tabla 28 Considera que trabajar en la institución educativa despierta su curiosidad respecto a su desarrollo profesional .....                            | 76 |
| Tabla 29 Me identifico con la labor que realiza la Institución educativa.....                                                                             | 77 |
| Tabla 30 Me siento orgullo de pertenecer a este plan docente, enaltece mi formación profesional.....                                                      | 78 |
| Tabla 31 La institución educativa otorga recompensas a los que se desempeñan adecuadamente dentro del colegio .....                                       | 79 |
| Tabla 32 La institución educativa motiva dando reconocimientos por los logros alcanzados .....                                                            | 80 |
| Tabla 33 La institución educativa entrega premios a los trabajadores más eficientes.....                                                                  | 81 |
| Tabla 34 Los premios son motivación para la identificación con el colegio .                                                                               | 82 |
| Tabla 35 Las condiciones laborales del colegio son adecuadas para el desempeño profesional.....                                                           | 83 |

|                                                                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 36 Las condiciones laborales del colegio motivan a continuar<br>trabajando en esta organización .....                                                                                         | 84 |
| Tabla 37 Cuenta con jornadas laborales flexibles para el desarrollo de clases<br>complementarias.....                                                                                               | 85 |
| Tabla 38 Motiva a usted contar con jornadas laborales flexibles .....                                                                                                                               | 86 |
| Tabla 39 Ha recibido algún tipo de recompensa por su labor realizada .....                                                                                                                          | 87 |
| Tabla 40 Considera que la Institución educativa premia su labor como<br>docente con recompensas no incluidas en la relación formal de trabajo .....                                                 | 88 |
| Tabla 41 Prueba de normalidad.....                                                                                                                                                                  | 89 |
| Tabla 42 Relación entre los equipos de trabajo y la motivación de los<br>trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales Pillco Marca<br>2023.....                                  | 90 |
| Tabla 43 Relación entre la coordinación de los equipos de trabajo y la<br>motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada<br>Colegio Thales Pillco Marca 2023.....    | 91 |
| Tabla 44 Relación entre la coordinación de los equipos de trabajo y la<br>motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada<br>Colegio Thales Pillco Marca 2023.....    | 92 |
| Tabla 45 Relación entre toma de decisiones de los equipos de trabajo y la<br>motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada<br>Colegio Thales Pillco Marca 2023..... | 93 |
| Tabla 46 Relación entre toma de decisiones de los equipos de trabajo y la<br>motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada<br>Colegio Thales Pillco Marca 2023..... | 94 |
| Tabla 47 Relación entre las metas y objetivos y la motivación intrínseca de<br>los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales Pillco<br>Marca 2023.....                        | 95 |
| Tabla 48.....                                                                                                                                                                                       | 96 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 La institución educativa comunica las actividades que el colegio debe desarrollar de manera conjunta .....                   | 51 |
| Figura 2 La institución educativa es consciente que las actividades se deben hacer de manera coordinada .....                         | 52 |
| Figura 3 Los responsables de la institución educativa cuando hay actividades conjuntas dividen el trabajo para su desarrollo .....    | 53 |
| Figura 4 La división del trabajo en la institución educativa no impide que se desarrolle en equipos las actividades programadas ..... | 54 |
| Figura 5 La institución educativa planifica las actividades de acuerdo a la coordinación con todos los trabajadores.....              | 55 |
| Figura 6 La planificación es la base para desarrollar las actividades educativas en el colegio.....                                   | 56 |
| Figura 7 La institución educativa controla el desempeño de los equipos de trabajo .....                                               | 57 |
| Figura 8 La institución educativa usa el control como política para generar motivación entre los trabajadores .....                   | 58 |
| Figura 9 Se hace una evaluación constante del desempeño de los equipos de trabajo .....                                               | 59 |
| Figura 10 La evaluación es objetiva y se da de acuerdo a resultados.....                                                              | 60 |
| Figura 11 La institución educativa usa los equipos de trabajo para identificar problema.....                                          | 61 |
| Figura 12 La institución educativa se vale de los equipos de trabajo para dar solución a los problemas encontrados.....               | 62 |
| Figura 13 La institución educativa tiene metas y objetivos con plazos razonables para ser desarrollados.....                          | 63 |
| Figura 14 La Institución educativa forma equipos de trabajo para cumplir las metas y objetivos .....                                  | 64 |
| Figura 15 La institución educativa evalúa el cumplimiento de resultados en base a los objetivos y metas .....                         | 65 |
| Figura 16 Los resultados determinan reconocimiento a los trabajadores si estas son cumplidas .....                                    | 66 |

|                                                                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 17 La dirección de la institución educativa fomenta la motivación como parte de las metas y objetivos del colegio.....                              | 67 |
| Figura 18 La institución educativa tiene la dirección como un medio para poder motivar a los trabajadores.....                                             | 68 |
| Figura 19 La Institución educativa reconoce a los trabajadores cuando cumplen metas.....                                                                   | 69 |
| Figura 20 La entrega de reconocimientos es de orden público .....                                                                                          | 70 |
| Figura 21 Los trabajadores se sienten motivados cuando solucionan los problemas .....                                                                      | 71 |
| Figura 22 El colegio reconoce a aquellos trabajadores que encuentran solución a problemas específicos .....                                                | 72 |
| Figura 23 La institución educativa plantea desafíos como parte del desarrollo profesional a cada trabajador.....                                           | 73 |
| Figura 24 Los desafíos tienen reconocimientos monetarios por su cumplimiento.....                                                                          | 74 |
| Figura 25 Ha sentido que el trabajo que desarrollo en la institución educativa le motivo explorar otras técnicas y metodologías para sus estudiantes ..... | 75 |
| Figura 26 Considera que trabajar en la institución educativa despierta su curiosidad respecto a su desarrollo profesional .....                            | 76 |
| Figura 27 Me identifico con la labor que realiza la Institución educativa.....                                                                             | 77 |
| Figura 28 Me siento orgullo de pertenecer a este plan docente, enaltece mi formación profesional.....                                                      | 78 |
| Figura 29 La institución educativa otorga recompensas a los que se desempeñan adecuadamente dentro del colegio .....                                       | 79 |
| Figura 30 La institución educativa motiva dando reconocimientos por los logros alcanzados .....                                                            | 80 |
| Figura 31 La institución educativa entrega premios a los trabajadores más eficientes.....                                                                  | 81 |
| Figura 32 Los premios son motivación para la identificación con el colegio                                                                                 | 82 |
| Figura 33 Las condiciones laborales del colegio son adecuadas para el desempeño profesional.....                                                           | 83 |
| Figura 34 Las condiciones laborales del colegio motivan a continuar trabajando en esta organización .....                                                  | 84 |

|                                                                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 35 Cuenta con jornadas laborales flexibles para el desarrollo de<br>clases complementarias .....                                              | 85 |
| Figura 36 Motiva a usted contar con jornadas laborales flexibles .....                                                                               | 86 |
| Figura 37 Ha recibido algún tipo de recompensa por su labor realizada .....                                                                          | 87 |
| Figura 38 Considera que la Institución educativa premia su labor como<br>docente con recompensas no incluidas en la relación formal de trabajo ..... | 88 |

## **RESUMEN**

El propósito de este estudio fue analizar la relación de las variables de estudio. Para abordar este objetivo, se empleó una metodología de tipo aplicada con un nivel correlacional y un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental que ha permitido la selección de una población de 46 docentes, los cuales en su totalidad han sido seleccionados para el modelo de estudio. La recolección de datos se realizó mediante instrumentos de investigación validados, asegurando la confiabilidad y validez de los datos obtenidos. Los resultados fueron analizados a través de la prueba de chi-cuadrado, donde se halló un p-valor de 0.000 lo que indica una relación significativa entre las variables estudiadas, por lo tanto, se concluye que la gestión de equipos de trabajo se relaciona con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023. Esto significa que, hay mejoras en la gestión de equipos de trabajo se traducen en un aumento de la motivación entre los docentes.

Palabras claves: actividades, clima organizacional, compromiso, comunicación, eficiencia, factores.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the relationship of the study variables. To address this objective, an applied methodology with a correlational level and a quantitative approach was used, with a non-experimental design that has allowed the selection of a population of 46 teachers, all of whom have been selected for the model of study. Data collection was carried out using validated research instruments, ensuring the reliability and validity of the data obtained. The results were analyzed through the chi-square test, where a p-value of 0.000 was found, which indicates a significant relationship between the variables studied, therefore, it is concluded that work team management is related to the motivation of the workers of the private educational institution Colegio Thales – Pillco Marca 2023. This means that improvements in the management of work teams translate into an increase in motivation among teachers.

Keywords: activities, organizational climate, commitment, communication, efficiency, factors.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión de equipos de trabajo ha adquirido un papel fundamental en el desarrollo de las organizaciones, especialmente en aquellas dedicadas a la educación. La efectividad en la administración de los equipos de trabajo influye directamente en la motivación de los empleados, lo cual impacta en su rendimiento, compromiso y satisfacción. En el contexto educativo, estos factores son cruciales para garantizar un ambiente laboral productivo y colaborativo. La Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca no es ajena a esta realidad. La organización ha enfrentado diversos desafíos relacionados con la administración de sus equipos de trabajo y la motivación de su personal, lo que ha generado la necesidad de evaluar y mejorar sus prácticas de gestión. Por ello, esta investigación busca responder a la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona la gestión de equipos de trabajo con la motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?

La presente investigación tiene como objetivo general precisar cómo se relaciona la gestión de equipos de trabajo con la motivación de los trabajadores. De manera específica, se busca describir las relaciones entre la coordinación, toma de decisiones, metas y objetivos de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores.

La relevancia de este estudio radica en su doble contribución teórica y práctica. Desde una perspectiva teórica, la investigación ofrece una confrontación de las teorías existentes sobre la gestión de equipos y la motivación laboral, analizando críticamente la empleabilidad de estas teorías en el contexto específico de una institución educativa privada. De este modo, se contribuye al debate académico y se amplía el conocimiento sobre cómo estos conceptos pueden ser implementados de manera efectiva en la práctica. En cuanto a su contribución práctica, los resultados de la investigación proporcionarán a la Institución Educativa Colegio Thales una base sólida para mejorar la gestión de sus equipos de trabajo, lo que se traducirá en una mayor motivación y compromiso de los empleados hacia los objetivos institucionales.

El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental de tipo correlacional, utilizando como principal técnica de recolección de datos la aplicación de encuestas estructuradas a los trabajadores del Colegio Thales. La prueba de chi-cuadrado fue la herramienta estadística empleada para analizar la relación entre la gestión de equipos de trabajo y la motivación de los empleados, permitiendo evaluar de manera precisa cómo estas variables están relacionadas. El modelo estuvo conformado por los trabajadores de la institución educativa, quienes respondieron a cuestionarios que evaluaron tanto la percepción sobre las prácticas de gestión como sus niveles de motivación intrínseca y extrínseca.

El contenido de la tesis se organiza de la siguiente manera:

Capítulo I: Se presenta el problema de investigación, comenzando con una descripción detallada de la problemática, sus causas y su relevancia dentro del contexto institucional. A continuación, se exhiben los objetivos de la indagación, las justificaciones teóricas, prácticas y metodológicas, las limitaciones y la viabilidad del estudio.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico, que incluye los antecedentes internacionales, nacionales y locales pertinentes al tema de investigación, así como las bases teóricas que sustentan las variables estudiadas. Además, se incluye la formulación de hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Se detalla la metodología de investigación, especificando el tipo y diseño de investigación, el enfoque, el alcance, la población y muestra, las técnicas de recopilación de datos y los métodos de análisis de la información.

Capítulo IV: Se presentan los resultados obtenidos del procesamiento de los datos recopilados mediante las encuestas, y se procede a la contrastación de las hipótesis planteadas.

Capítulo V: En el último capítulo, se realiza la discusión de los resultados, en la que se analizan los hallazgos del estudio en relación con los antecedentes teóricos y empíricos, para finalmente llegar a las conclusiones

y recomendaciones.

Las fuentes de información incluyen bibliografía académica actualizada sobre gestión de equipos y motivación laboral, así como estudios previos relevantes en el ámbito educativo. El apoyo de la promotora de la institución educativa fue clave para garantizar el acceso a la información y la participación de los trabajadores en el estudio. En cuanto a las limitaciones, no se identificaron obstáculos sustanciales que afectaran el desarrollo de la investigación, lo que facilitó la recolección de datos y el análisis de resultados.

Los resultados logrados a través de la prueba de chi-cuadrado confirman que existe una relación significativa entre la gestión de equipos de trabajo y la motivación de los trabajadores. Los datos muestran que las prácticas de gestión, cuando se implementan adecuadamente, pueden generar niveles moderados de motivación intrínseca y extrínseca en los empleados. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, lo que ofrece una oportunidad para que la institución optimice sus estrategias de gestión con el fin de incrementar la motivación y el compromiso de su personal.

En conclusión, esta investigación proporciona una visión clara y detallada de cómo la gestión de equipos influye en la motivación de los trabajadores en una institución educativa privada, y ofrece recomendaciones prácticas para mejorar estas áreas en beneficio de la organización y de su equipo de trabajo.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

El problema de la gestión de equipo de trabajo en el mundo ha determinado muchos problemas en la motivación de los trabajadores, tal como explica Solis (2023), el autor hace referencia a experiencias importantes de gestión de equipos de trabajo en empresas reconocidas. Una de ellas Apple, mientras en vida estaba su fundador logró establecer una estrategia que permitía a sus colaboradores integrarse a las estrategias de trabajo de cada uno de ellos, antes de dicha estrategia los resultados eran lentos y la motivación de sus trabajadores precaria. Logrando resultados traducidos en el diseño de productos acorde a la demanda de usuarios en todo el mundo. De la misma forma, Coca Cola una corporación importante a nivel mundial ha desarrollado sus sistemas de gestión de equipos de trabajo a partir del interés que tuvo la organización y el perfil de sus profesionales para el diseño de objetivos, metas y posicionamiento. Problema detectado fue que mientras no había esta gestión de equipos de trabajo, ni siquiera las grandes corporaciones podían garantizar una adecuada motivación en los miembros de su organización.

En el Perú, los centros educativos privados han tenido problemas con sus equipos de trabajo, en el sentido que su metodología no estaba orientada fundamentalmente a mejorar las condiciones educativas de sus estudiantes, esto a razón de tener docentes con motivación débiles (Zevallos, 2019). Los centros educativos con perfil privado tienen esta necesidad. Los equipos de trabajo que se forman en las unidades educativas garantizan la práctica de una metodología acorde a lo que demandan los padres. Las instituciones educativas privadas de la capital han demostrado que los enfoques metodológicos aplicados han tenido como respuesta inmediata la mejora de la motivación de sus docentes y de todos los que integran la institución educativa. En el sentido mencionado, las experiencias regulares de centros educativos privados es su poca capacidad para gestionar equipos de trabajo

pudiendo observar en los medios de comunicación manifestaciones de sus docentes respecto a las prácticas incómodas en torno a la organización educativa.

Según la reseña la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca, ha sido constituida debido a la gran demanda de estudiantes que existe en el distrito. Actualmente, cuenta con 46 trabajadores, de las cuales 40 se dedican a la docencia 4 a la administración, 2 a servicios en general, además de 1 promotor. Frente a este contexto organizacional la gestión de equipos de trabajo se ha convertido en una necesidad, dada la exigencia de los organismos reguladores de cumplir ciertos estándares definidos por las normas (Thales, 2023).

En la actualidad, la motivación qué debería ser reflejo de la forma de armonía a nivel de todos los trabajadores de la institución educativa, es una expresión negativa del comportamiento. Se ha podido observar que docentes están buscando otras opciones de trabajo evitando el compromiso que deben tener con la institución educativa. Se puede juzgar muchas razones del porqué de este comportamiento; sin embargo, es fundamental partir por la comprensión o no de estos trabajadores respecto a las formas de cómo busca interrelacionar o cumplir los objetivos los responsables de la institución educativa. Tal como se ha mencionado líneas arriba la gestión de equipos de trabajo es todavía un problema en el colegio Thales dado que la coordinación que debe existir todavía muestra brechas de entendimiento entre quienes integran los equipos de trabajo. Del mismo modo, la toma de decisiones no se ha compartido en los diferentes niveles, por el contrario, se centraliza según la estructura que gobierna la institución educativa. Por otro lado, a pesar de que existen metas y objetivos bien definidos no se ha podido observar que los trabajadores se encuentren comprometidos o vean en estos variables aspectos que los motiven en su labor.

Las consecuencias de que este problema en términos del Colegio Thales – Pillco Marca persista es que la poca motivación del personal administrativo y docente pueda trascender en el servicio en general, haciendo que los estudiantes, y padres de estos lo perciban y se sientan desalentados en

continuar con sus hijos en esta institución. Por ello, es fundamental que el estudio concluya con respuesta a este problema, el que puede servir de insumo para propuestas de mejora en la gestión de equipos dentro de la Institución Educativa.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se relaciona la gestión de equipos de trabajo con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1:** ¿Cómo se relaciona la coordinación de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?

**PE2:** ¿Cómo se relaciona la coordinación de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?

**PE3:** ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?

**PE4:** ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?

**PE5:** ¿Cómo se relaciona las metas y objetivos de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?

**PE6:** ¿Cómo se relaciona las metas y objetivos de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Precisar cómo se relaciona la gestión de equipos de trabajo con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1:** Describir cómo se relaciona la coordinación de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

**OE2:** Describir cómo se relaciona la coordinación de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

**OE3:** Describir cómo se relaciona la toma de decisiones de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

**OE4:** Describir cómo se relaciona la toma de decisiones de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

**OE5:** Describir cómo se relaciona las metas y objetivos de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

**OE6:** Describir cómo se relaciona las metas y objetivos de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Según Bernal (2016), esto ocurre cuando el objetivo del estudio es

promover la reflexión y el debate académico sobre el conocimiento actual, así como confrontar teorías, los principios que la sustentan, su proceso de implementación o sus resultados. Comprendiendo que las teorías existentes respecto a la gestión de equipos de trabajo y motivación por sí solas no responden a los problemas planteados, esta tesis tomó en cuenta sus alcances para poder ser contrastadas con la información obtenida, a partir del cual se pudo reducir la brecha de entendimiento y aplicabilidad de las teorías en contextos específicos como los mencionados.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación permiten a la institución educativa evaluada tomar decisiones respecto a cómo están gerenciando sus equipos de trabajo a efectos se pueden mejorar la motivación de todos los miembros de su organización, esto con el propósito de mejorar la identificación y compromiso que deben tener con los objetivos y metas planteadas.

#### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La tesis hizo una propuesta de un diseño que permite la definición de un instrumento capaz de recolectar información en el corto plazo y explicar el comportamiento de variables de manera específica.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

La tesis no contó con limitaciones sustanciales que puedan impedir el desarrollo del estudio.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

Tesis fue factible gracias a la disponibilidad de los recursos financieros necesarios, teóricos, metodológicos y asistenciales para poder ser desarrollado.

Se suma a ello el apoyo de la promotora de la institución educativa.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Arias et al. (2021) en su tesis titulada *Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral de los Trabajadores de una empresa de Servicios Aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil*, tesis para optar el grado de Psicólogo, presentada a la Universidad de Guayaquil. La investigación utilizó un enfoque mixto, con un nivel descriptivo y de tipo cuantitativo, la población estuvo compuesta por el personal operativo del proyecto en la ciudad de Guayaquil, con una muestra total de 45 trabajadores, se emplearon como técnicas la encuesta y la entrevista, y los instrumentos utilizados fueron una guía de entrevista y un cuestionario. De este modo, se concluyó que:

- A partir del análisis de las tres dimensiones del liderazgo, se determinó que el estilo predominante en la empresa de servicios aeroportuarios de Guayaquil es el Laissez Faire, con un 36%. En comparación, el Liderazgo Transformacional obtuvo un 27% y el Liderazgo Transaccional un 6,75%. Estos resultados reflejan que los encuestados perciben a su líder como una figura ausente y desinteresada en sus responsabilidades como jefe de equipo. Además, se observa una falta de compromiso por parte del líder para alcanzar las metas organizacionales. La ausencia de intervención en las actividades del personal está asociada con bajo rendimiento, dificultades en la ejecución de tareas y una menor satisfacción laboral.

Chávez et al. (2021) en su tesis titulada *Factores de Riesgo Psicosocial y la Motivación en Trabajadores Eventuales de una empresa Agrícola, Cantón Santa Lucía, Provincia del Guayas* tesis para optar el grado de Psicología, presentada a la Universidad de Guayaquil. El

estudio tiene un enfoque cuantitativo y es de nivel descriptivo. La población está constituida por los trabajadores temporales de la empresa acuícola ubicada en el cantón Santa Lucía, en la provincia de Guayas. La muestra se compone de 20 trabajadores, y se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, empleando un cuestionario como instrumento. Con esta metodología, se lograron las siguientes conclusiones:

- A nivel global, se establece que los efectos de los factores de riesgo psicosocial se encuentran en la categoría de bajo nivel. Se identificaron los factores motivacionales clave que impactan en el desempeño laboral de los trabajadores, concluyendo que se sienten motivados principalmente por la posibilidad de sentirse competentes y útiles. Además, buscan mantenerse activos tanto física como espiritualmente, ya que su principal deseo es satisfacer las necesidades de su entorno familiar y personal. Por ello, los empleados consideran que el salario que reciben les permitirá cumplir con esas expectativas, lo que les lleva a esforzarse constantemente en su trabajo.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Montes (2022) en su tesis titulada *Trabajo en equipo y satisfacción laboral del personal de la municipalidad provincial de barranca* tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, presentada a la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho. El estudio se caracteriza como una investigación básica con un enfoque explicativo, utilizando un diseño no experimental y un método cuantitativo. La población total estaba compuesta por 307 empleados, de los cuales se eligió una muestra de 171. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando un cuestionario como herramienta principal; de esta manera llegó a concluir que:

- La investigación concluyó que el trabajo en equipo tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral del personal de la

Municipalidad Provincial de Barranca. La Prueba de Rho de Spearman mostró un valor de 0.700, sugiriendo una correlación positiva alta, y un nivel de significancia de 0.00, que se encuentra por debajo del umbral de 0.05.

Torres (2019) en su tesis titulada *Clima Laboral y Motivación de los Trabajadores Portuarios de ILO en Etapa S.A. periodo 2017* tesis para optar el grado de Licenciada en Administración, presentada a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna. La investigación se lleva a cabo con un enfoque cuantitativo, adoptando un nivel correlacional y un diseño no experimental. La población estudiada incluye a los trabajadores del Terminal Portuario de Ilo, que pertenece a ENAPU S.A., ubicado en el distrito de Ilo. La muestra está compuesta por un total de 128 trabajadores, y se utilizó la técnica de encuesta, con un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Las conclusiones a las que se llegó son las siguientes:

- Según los resultados de la investigación, se establece que existe una relación entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. durante el año 2017. El nivel de significancia obtenido fue de 0,001, lo que es inferior al umbral de 0,05. Esto permitió rechazar la hipótesis nula general y aceptar la hipótesis alternativa general, tal como se presenta en la tabla 70. Además, se encontró evidencia estadística que respalda la existencia de una relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores portuarios de Ilo en ENAPU S.A. durante el mismo periodo, con un nivel de significancia de 0,000, que también es menor que 0,05. Como resultado, se rechazó la primera hipótesis específica nula y se aceptó la primera hipótesis específica alternativa, como se detalla en la tabla 71.

Sánchez (2018) en su tesis titulada *Relación de los Estilos de Liderazgo con la Motivación Laboral de los Trabajadores de la Microred Silla, Carhuaz, 2016* tesis para optar el grado de maestro en Gestión y Gerencia en los Servicios de Salud, presentada a la Universidad

Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y se clasifica como un estudio correlacional, se aplica un diseño no experimental de corte transversal, en el cual la población está integrada por los empleados de la Microred, seleccionándose una muestra de 37 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento empleado consistió en un cuestionario. A partir de los resultados, se llega a las siguientes conclusiones:

- El estudio establece estadísticamente que hay una conexión entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo, comparándose con investigaciones previas, tanto nacionales como internacionales, en relación con los trabajadores de la Microred Shilla. Se encontró que los estilos de liderazgo tienen una relación estadísticamente significativa con la motivación laboral de los empleados de la Microred Shilla de Carhuaz. Esta relación se manifiesta en diversos estilos, incluidos el visionario, transaccional, carismático y transformacional, así como en la motivación laboral tanto extrínseca como intrínseca.

Guerrero (2017) en su tesis titulada *El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de los docentes de la I.E. N° 86157 - César Vallejo - Huarmey* tesis para optar el grado de Licenciado en Educación, presentada a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo-Ancash. La tesis se clasificó como descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 82 docentes, de los cuales se tomó una muestra de 40. Se aplicó la encuesta como método de recolección de datos y se utilizó un cuestionario como instrumento. Las conclusiones de la investigación son las siguientes:

- Los resultados muestran que existe una relación positiva y directa entre el trabajo en equipo y la motivación de los docentes. Esta relación es significativa, lo que implica que un aumento en la motivación está asociado con un mejor trabajo en equipo y

viceversa. En la Institución Educativa N° 86157 César Vallejo de Huarmey, se identificó una correlación significativa entre ambas variables. Además, se constató una relación directa y positiva entre el trabajo en equipo y varias dimensiones evaluadas, como el desempeño, la calidad de vida, las técnicas y habilidades, lo que se refleja en las oportunidades para los docentes y en la comunicación acerca del reconocimiento de su trabajo.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Cerrón et al. (2019) en su tesis titulada *El Clima Laboral y su relación con la Motivación de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2019* tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, presentada a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

La investigación tiene un enfoque descriptivo y explicativo, siendo de tipo mixto y con un diseño no experimental. La población objeto de estudio está constituida por los empleados de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, de los cuales se tomó una muestra de 87 trabajadores. Las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Como resultado, se concluyó que:

- Se identificó una relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los empleados en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, tal como se muestra en la tabla N.º 20. Se describió la relación entre la autonomía individual de los trabajadores y la intensidad de su trabajo en la misma municipalidad, como se evidencia en la tabla N.º 21. Se analizó el nivel de relación entre el grado de estructura que impone el puesto de los trabajadores y la dirección en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, lo cual se refleja en la tabla N.º 22.

Fonseca (2019) en su tesis titulada *Cultura Organizacional y Motivación Laboral del Personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalíes 2018* tesis para optar el grado de Maestro en Administración

y Gerencia en la Salud, presentada a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La investigación tiene un enfoque descriptivo y utiliza un diseño cuantitativo de tipo transversal. Se centra en el personal de salud de la Micro red Llata durante el periodo de octubre a diciembre de 2018, abarcando una muestra de 45 trabajadores. Se emplearon encuestas y cuestionarios como métodos para recopilar datos. Las conclusiones del estudio son las siguientes:

- En términos de las características generales del personal de salud, se observó que el grupo mayoritario (53,3% o 24 personas) tenía entre 23 y 35 años. En cuanto al género, el 68,9% (31 personas) eran mujeres, mientras que el 31,1% (14 personas) eran técnicos en enfermería. Respecto a su situación laboral, el 53,3% (24 personas) eran empleados nombrados, y el 42,2% (19 personas) tenía entre 1 y 5 años de antigüedad. Los resultados indican que el 57,8% (26 personas) del personal presenta una cultura organizacional que requiere mejoras, el 22,2% (10 personas) tiene una cultura organizacional saludable, y el 20% (9 personas) posee una cultura organizacional no saludable.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO**

Postigo (2018) sostiene que la gestión de equipos de trabajo es la actitud que tiene un líder y se encarga de realizar la coordinación en sus funciones de los que conforman el equipo laboral para que de este modo puedan desarrollar sus funciones de manera óptima y lograr los objetivos planteados por la empresa.

Vázquez (2005) indica que la gestión de equipos de trabajo viene a hacer los diversos procedimientos que tienen el propósito de organizar y coordinar a los miembros que pertenecen al grupo laboral de una organización; generalmente esta gestión se realiza por el gerente de una institución.

West (2004) el autor afirma que la gestión de equipos de trabajo Consta de realizar una supervisión a un equipo de trabajo determinado para que puedan alcanzar los objetivos deseados por la organización y puedan desarrollarse de manera óptima y eficazmente; es por esta razón que es importante tener conocimiento sobre las necesidades y aptitudes que tienen tus trabajadores.

#### ➤ **BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO**

Rodríguez (2014) sostiene que cuando se hace una gestión de equipo laboral óptima en las organizaciones se logra alcanzar los beneficios siguientes:

- Aumenta la creación de la mano de obra de toda la compañía los cuales garantizan el logro de objetivos planteados.
- Fomenta una competencia sana y ayuda entre trabajadores.
- Impulsa la creatividad de los miembros de los equipos laborales los cuales hacen que la empresa siempre permanezca dentro de la competencia.
- Perfecciona el clima laboral en el grupo, lo cual hace que sea más agradable trabajar dentro y en compañía de los integrantes.
- Ayuda a perfeccionar la comunicación interna de en el grupo, de tal forma hace que se puedan realizar las coordinaciones de manera oportuna.
- Hace que los trabajadores estén conformes con sus funciones y puedan perfeccionar el talento humano de cada una.
- Convierte a la institución en un buen ámbito laboral y hace que todas las personas quieran laborar en ella.

#### ➤ **ESTILOS DE GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO**

Postigo (2018) sostiene que los estilos de gestión de equipos de trabajo se dividen de la siguiente manera:

- **ESTILO FUNCIONAL:** es un estilo muy tradicional, en la cual se encarga de tener relación con el organigrama de forma vertical,

teniendo en cuenta los cargos superiores y los colaboradores que estén claramente estructurados dentro de la empresa (Postigo, 2018).

- **ESTILO MULTIFUNCIONAL:** en este estilo de gestión de equipos de trabajo se caracteriza porque todos los que pertenecen al grupo laboral sean netamente profesionales, lo cual hace referencia a que al momento que tomen decisiones no es necesario que cuenten con un gerente, sino que tengan la aptitud suficiente para que puedan tomar decisiones por ellos mismos (Postigo, 2018).
- **ESTILO AUTÓNOMO:** en este estilo de gestión la empresa se aplica de acuerdo a los proyectos que se ejecutarán en los diversos ámbitos de la población o de la empresa (Postigo, 2018).

#### ➤ **COORDINACIÓN**

Roberts (2006) sostiene que la coordinación en equipos de trabajo son aquellos procedimientos que constan de planeamientos y métodos de conductas dirigidas a la integración de actividades, conocimiento y propósitos de los integrantes interdependientes, con la finalidad de lograr llegar a alcanzar objetivos comunes; una buena coordinación garantizar que el grupo laboral funcione de muy buena forma y realice sus actividades de forma eficiente.

Cuervo et al. (2008) afirman que la coordinación es importante ya que, ayuda a la coordinación de los equipos brinda garantías de funcionalidad como el beneficio global de los propósitos planteados de una compañía, las cuales se desarrollan por medio de planeamientos, estrategias y métodos de trabajo donde los colaboradores ponen todo su empeño por alcanzar los objetivos comunes.

#### ➤ **IMPORTANCIA DE LA COORDINACIÓN**

Roberts (2006) sostiene que es la coordinación es importante ya que ayuda a fortalecer la cultura empresarial, disminuye la desunión entre compañeros y ayuda a generar una colaboración general entre

todos los miembros de una organización; por ello la coordinación es fundamental en toda empresa, del mismo modo la coordinación ayudará a determinar el método cómo se dividirá las labores dentro de una organización y el método como se tiene que realizar.

➤ **FORMA DE REALIZAR COORDINACIÓN EN UN EQUIPO DE TRABAJO**

- **ACTIVIDADES:** refiere a las acciones que realiza una persona o una entidad de forma regular, como parte de sus deberes, responsabilidades o funciones (Cuervo et al., 2008).
- **DIVISIÓN DE TRABAJO:** consta de la repartición de labores entre los miembros de un grupo laboral con la finalidad de alcanzar objetivos comunes (Cuervo et al., 2008).
- **PLANEAMIENTO:** es un proceso que se lleva a cabo en una organización para facilitar la toma de decisiones, fundamentándose en estrategias que han sido previamente formuladas con el fin de alcanzar un objetivo (Cuervo et al., 2008).
- **ESTABLECER LOS PASOS PARA DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES:** son aquellas tareas consecutivas que se hacen de manera interconectada, en otras palabras, son tareas que se encuentran relacionadas y van acorde a las coordinaciones realizadas (Cuervo et al., 2008).
- **TENER VISIÓN GLOBAL DEL PROYECTO O TRABAJO A REALIZAR:** el líder del grupo tiene que plantear los propósitos de forma clara en los diversos períodos de tiempo para que el desarrollo desde la más importante (Cuervo et al., 2008).
- **CONOCER AL EQUIPO:** Cada individuo tiene aptitudes, instrumentos y conocimientos que le ayudan a tener conocimiento sobre las funciones que se desarrollarán en el equipo laboral y aportará dentro del desarrollo (Cuervo et al., 2008).

- **MARCAR OBJETIVOS COMUNES Y ESPECÍFICOS:** Plantear objetivos claros, comunes y específicos es algo fundamental dentro de la empresa, de este modo el líder se encargará de dividir de manera oportuna todas las actividades que se tienen que desarrollar (Cuervo et al., 2008).
- **ELABORAR UN PLAN DE TRABAJO:** Contar con planes de trabajo ayuda a desarrollar las funciones de manera oportuna ya que, es se contará con métodos y técnicas para el desarrollo eficiente de las actividades (Cuervo et al., 2008).
- **CREAR CANALES DE COMUNICACIÓN EFICIENTES:** Dentro de los grupos laborales la comunicación es algo fundamental ya que, esto ayudará a que se realicen las coordinaciones oportunas para alcanzar los objetivos comunes de la organización (Cuervo et al., 2008).

#### ➤ **TOMA DE DECISIONES**

Castillo (2015) sostiene que la actitud de involucrarse de forma activa con la finalidad de alcanzar metas comunes dejando de lado los objetivos individuales; la toma de decisión viene a ser una aptitud para brindar una orientación a las actividades de los grupos e integrantes del equipo de trabajo, donde se realizará una anticipación a los escenarios que se ven a presentar en el desarrollo de las labores.

Dapena (2022) indica que la toma de decisiones es el procedimiento de buscar datos y realizar evaluaciones a los diversos casos y sucesos con el fin de brindar buenos resultados a la empresa, asimismo tomar decisiones implica a que los colaboradores y grupos de trabajo puedan tener un fin esperado.

#### ➤ **PROCESO DE TOMA DE DECISIONES**

Dapena (2022) indica al instante de que se presente en momentos en que se tienen que tomar decisiones importantes es importante contar con estos pasos:

- Evaluación: Realizar una evaluación a las ventajas y a los problemas que presentar a la decisión que se tome con la finalidad de buscar lo mejor para la empresa (Dapena, 2022).
- Control: está presente en todo el proceso de la solución con la finalidad de que se cumplan todos los pasos estipulados dentro de la solución (Dapena, 2022).
- Definir el problema: consta de analizar la situación en que se encuentra para poder tomar una buena decisión (Dapena, 2022).
- Detectar las alternativas posibles: Buscar posibles alternativas o definirlas para tomar acciones según lo necesario (Dapena, 2022).
- Prever los resultados: tener en cuenta los sucesos que se vayan a presentar al momento de ejecutar las acciones sobre los problemas suscitados (Dapena, 2022).
- Optar una alternativa: tener otras alternativas de solución por si la escogida no funciona (Dapena, 2022).

#### ➤ **CARACTERÍSTICAS DE LA TOMA DE DECISIONES**

- Claridad: Precisa lo fundamental de lo que es saber el propósito que la empresa desea alcanzar (Castillo, 2015).
- Impacto: Hace referencia a las consecuencias que puede traer cada decisión tomada, es fundamental considerar todo lo que solicitará luego de la opción escogida (Castillo, 2015).
- Periodicidad: hace referencia a la regularidad con lo que las personas o equipos de trabajo toman sus decisiones, estas decisiones pueden ser de forma diaria o también por tiempos prolongados (Castillo, 2015).
- Actores: cómo está de los individuos que forman parte de estos procedimientos para tomar decisiones, que se forman de acuerdo a los casos suscitados en la empresa (Castillo, 2015).

- Reversibilidad: consta en que si se podrá dar marcha atrás luego de haber tomado la decisión; cuanta menos consecuencia presente una decisión tomada, más eficiente será los procedimientos de decisión (Castillo, 2015).

## ➤ METAS Y OBJETIVOS

De acuerdo con Harlez et al. (2016), una meta puede entenderse como un deseo o aspiración final. Estas metas son formuladas de manera cuidadosa y, en muchos casos, se espera que se logren tras un período de cuatro años de estudio, lo que las clasifica como aspiraciones a largo plazo. Cabe destacar que el tiempo necesario para alcanzar una meta varía según cada situación particular.

Por otro lado, Warner (2009) sostiene que un objetivo se puede definir como un fin específico que se busca alcanzar en un plazo más corto. Los objetivos son considerados pasos esenciales para lograr una meta más amplia y deben ser coherentes con la meta que se ha establecido. Usualmente, los objetivos se diseñan para cumplirse en el corto o mediano plazo.

- Plazos: hace referencia al lapso que se estipula para algo. Se trata de un tiempo que se prevé o se establece para un cierto fin. (De Harlez et al., 2016)
- Resultados: evaluación realizada para verificar los conocimientos o habilidades que el estudiante ha desarrollado al finalizar un ciclo completo y autónomo, ya sea en un módulo, curso, materia, etapa o período académico (De Harlez et al., 2016).
- Dirección: implica dirigir a todo el personal de la institución educativa, asegurando un ambiente escolar que promueva el desarrollo integral de los alumnos, tanto en su formación académica como personal. Esto incluye la mediación escolar y la promoción de la participación de las familias, así como de otras instituciones y organismos en los proyectos educativos (De Harlez

et al., 2016).

#### ➤ **PASOS PARA LOGRAR ALCANZAR LAS METAS U OBJETIVOS**

- Define tus objetivos de manera concreta: Es fundamental establecer metas claras en todas las áreas de tu vida. Muchas personas tienden a no hacerlo o a formularlas de manera poco precisa. La claridad es clave; debes ser específico en lo que deseas alcanzar (Warner, 2009).
- Establece un plazo para cada meta: Después de identificar tus objetivos, clasifícalos según un horizonte de tiempo, como 1, 3, 5 o 10 años (Warner, 2009).
- Determina la razón detrás de cada objetivo: Ten en cuenta que las motivaciones son lo más importante. Tener razones claras para perseguir un objetivo es extremadamente poderoso (Warner, 2009).
- Desglosa cada meta en tareas específicas: Esta fase es crítica en el proceso y distingue a quienes logran sus metas de aquellos que no lo hacen. Simplemente fijar metas sin definir los pasos necesarios para lograrlas es como seguir en un mundo de ilusiones (Warner, 2009).
- Actúa sin demora: Es vital que comiences a trabajar en tus objetivos de inmediato, evitando la procrastinación (Warner, 2009).

#### ➤ **IMPORTANCIA DE LAS METAS Y OBJETIVOS EN LAS EMPRESAS**

Harlez et al. (2016) destacan que establecer metas es un paso fundamental en cualquier proceso. Al definir objetivos, podemos enfocar nuestras acciones y esfuerzos en lo que realmente queremos lograr. Esto es especialmente importante en el ámbito empresarial, donde contar con una dirección y una estrategia clara es crucial. Los objetivos son esenciales para el éxito de una empresa, ya que proporcionan un

camino a seguir y fomentan la motivación y el compromiso entre los miembros del equipo. Además, estos objetivos son útiles para guiar, controlar y evaluar el progreso de las actividades empresariales.

### **2.2.2. MOTIVACIÓN**

González (2012) afirma que la motivación consta de diversos factores internos o externos que van a determinar las actividades y la eficiencia de un individuo; ya que, cuando un individuo se encuentra motivado sus funciones o actividades que desarrolla son dirigidas con un fin específico.

Napolitano (2018) afirma que la estimulación en las labores es muy significativa para que los trabajadores consigan elevar su productividad en la empresa y puedan alcanzar objetivos en menos tiempo y con el menos recurso, Es por ello que mantener motivados a los trabajadores de tu empresa es importante para que la empresa pueda lograr alcanzar el éxito en el menor tiempo posible.

#### **➤ TIPOS DE MOTIVACIÓN**

González (2012) afirma que la motivación se presenta por diversos tipos las cuales son:

- Motivación intrínseca: consta de la motivación que parte desde el interior de una misma persona, la cual desarrolla sus funciones tan solo por lograr alcanzar la conformidad individual (González, 2012).
- Motivación extrínseca: consta de aquellas motivaciones en el trabajo que brindan la empresa como pueden ser incentivos, premios, entre otras motivaciones para que el trabajador se pueda sentir conforme y pueda aumentar su productividad (González, 2012).
- Motivación positiva: hace referencia a los factores motivadores que están configuradas como un premio o un incentivo de acuerdo a los objetivos logrados (González, 2012).
- Motivación negativa: consta de la actitud de la persona que se asocia con los problemas de la empresa (González, 2012).

- Motivación primaria: se presenta cuando el individuo realiza sus actividades para que pueda satisfacer algunas necesidades (González, 2012).
- Motivación social: se presenta cuando las actividades de un trabajador se provocan por querer que sea aceptado dentro de un grupo laboral (González, 2012).

### ➤ **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES**

Napolitano (2018) afirma que en las empresas existen diversos factores que pueden ser influyentes en la motivación de un trabajador, en la cual se presentan las siguientes:

- Puesto de trabajo: viene será un factor muy importante que dependerá de acuerdo al puesto laboral que tenga, y si está conforme en donde se encuentra (Napolitano, 2018).
- Autonomía en el trabajo: brindar tareas y dejar que los empleadores sean partícipes en las decisiones, tiene el beneficio de estar integrado en las actividades (Napolitano, 2018).
- Ambiente de trabajo: es fundamental hacer que dentro de la compañía se fomente un entorno laboral colaborativo para que los trabajadores puedan sentir conformidad, lo cual influirá de forma positiva o negativa según como sea el ambiente en el trabajo (Napolitano, 2018).
- Condiciones laborales: los trabajadores se sentirán motivados cuando tengan unas buenas condiciones laborales, las cuales se presentan de acuerdo a los salarios, a los incentivos por logro de metas, contar con horarios flexibles las cuales tienen que estar incluidas dentro del contrato que firmarán (Napolitano, 2018).
- Onboarding: las empresas implementan para que los nuevos integrantes de la organización se puedan integrar de forma rápida y brindar solución de problemas de forma rápida, esto se sientan motivados de desarrollar sus actividades desde el momento en que ingresan a la empresa (Napolitano, 2018).

## ➤ **MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

Wade (2003) sostiene que la motivación intrínseca es la que se presenta desde el interior de cada persona y se encuentra independizado a cualquier premio que viene del ámbito externo, dentro de este tipo de motivación se puede lograr adquirir grandes beneficios para los trabajadores ya que buscan la satisfacción personal.

Martínez (2003) indica que la motivación intrínseca hace referencia a la conducta que impulsa alcanzar objetivos personales desde el interior de una persona, cuando se emplea las motivaciones intrínsecas dentro del trabajo se puede lograr alcanzar objetivos de la empresa tan solo por llegar a ser un factor importante de la empresa el cual ayuda a que la persona se sienta satisfecha con el mismo.

## ➤ **FACTORES DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**

- Reconocimiento: hacer un reconocimiento a las labores que se realizarán y sentirse conforme con ello ayudará a que puedan ser más productivos los trabajadores (Martínez, 2003).
- Resolución de problemas: hacer que los colaboradores sean partícipes de la resolución de problemas hace a que estos se sientan motivados y pueden desarrollar sus actividades de forma oportuna para poder sentirse conformes con su labor realizada (Martínez, 2003).
- Desafío: por más que cuentas con un objetivo establecido o el grado de desempeño ya especificado, los desafíos personales ayudan a que el trabajador se sienta comprometido con sus labores (Martínez, 2003).
- Curiosidad: las motivaciones de un individuo despiertan cuando algo les interesa, este tipo de motivación es un sentimiento de curiosidad e impulso a un individuo con la finalidad de sentirse conforme (Martínez, 2003).
- Sentido de pertenencia: el grupo de los integrantes de un equipo ayuda a que se pueda crear un sentido en la sociedad el cual

ayudará a que los trabajadores se sientan conformes e incluidos (Martínez, 2003).

### ➤ **¿CÓMO POTENCIAR LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA?**

Wade (2003) sostiene que la motivación intrínseca se puede potenciar de la siguiente manera:

- Fomentar la idea del aprendizaje: contar con nuevos aprendizajes dentro de una empresa ayuda y que el trabajador se sienta conforme y motivado cuando logre alcanzar los objetivos planteados por su grupo laboral (Wade, 2003).
- Colaborar en actividades solidarias o altruistas: hacer que los trabajadores sean partícipes de las actividades es algo muy motivador (Wade, 2003).
- Asumir nuevos retos en el trabajo: diversos individuos tienen la necesidad de lograr crecer dentro de una organización, Es por ello que siempre buscarán nuevos retos según sus experiencias que van perfeccionando al pasar de los años (Wade, 2003).

### ➤ **MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

García (2007) mantiene que la motivación extrínseca hace reseña a las diversas actividades que se realizarán para conseguir un incentivo externo, el cual suele ser un o no económico dentro del trabajo por lograr un objetivo que se planteó la empresa.

García (2008) sostiene que la motivación extrínseca consta del tipo de motivación en el cual las motivaciones vienen a ser aquellos sin sentidos que una empresa les ofrezca por realizar una labor, en la actualidad los trabajadores suelen buscar estos tipos de motivaciones en la empresa que desarrolla sus funciones, ya que consideran que esto los hacen más productivos.

## ➤ **CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

García (2007) sostiene que la motivación extrínseca cuenta con características fundamentales las cuales se dividen de la siguiente manera:

- Viene a ser el tipo de motivación que tiene premios externos que los hace sentir motivados.
- Hoy empieza desde la motivación como un impulso que viene del exterior.
- Suelen manifestarse por medio de las intervenciones de otros individuos u otros factores.
- Dependen de factores externos de una persona
- Suelen caracterizarse porque este tipo de motivación empiezan desde la condición directamente que vienen a ser los premios o recompensas que ofrece una empresa.

## ➤ **TIPOS DE MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

- **Recompensas:** En las empresas las recompensas pueden ser una forma importante de brindarles aliento a los trabajadores cuando están desarrollando sus funciones dentro de la empresa, de este modo impulsaremos su actividad en el logro de resultados (García, 2008).
- **Premios:** Los trabajadores siempre serán más productivos cuando se les brinde premios por desarrollar sus actividades, brindar premios a los colaboradores es fundamental para que estos se sientan valorados por la empresa (García, 2008).
- **Condiciones laborales:** Las condiciones laborales de un trabajador es un factor fundamental al momento de que estos vayan a desarrollar sus actividades, el estado o situación de la organización al brindar grandes beneficios (García, 2008).
- **Jornadas laborales flexibles:** Brindarle horarios flexibles a los trabajadores hasta que se sientan motivados y que aumente su

productividad al momento de desarrollar sus funciones (García, 2008).

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Afiliación:** Implica el deseo humano de recibir afecto y sentirse parte de un grupo, así como la importancia de la amistad en el ámbito laboral. Un ambiente positivo en un proyecto puede ser un factor clave que impulse la motivación hacia el logro de metas (Castillo, 2015).
- **Adaptabilidad:** Se refiere a la habilidad de un líder para ajustarse de manera efectiva a las circunstancias cambiantes y a las características de las personas con las que trabaja (García, 2008).
- **Compromiso:** Este concepto se traduce en acciones que tienen un mayor peso que las palabras, destacando la importancia de honrar los compromisos incluso cuando las situaciones se vuelven complicadas (Rodríguez, 2014).
- **Creatividad:** Definida como la capacidad de pensar de manera innovadora, la creatividad implica la generación de ideas y conceptos nuevos, así como la capacidad de establecer conexiones únicas entre conceptos existentes, lo que puede llevar a soluciones originales (Vázquez, 2005).
- **Delegar:** Esta habilidad permite al líder distribuir tareas y responsabilidades de manera efectiva entre los miembros de su equipo u organización (González, 2012).
- **Equipo de Trabajo:** Se entiende como un grupo de personas que colaboran de manera organizada con el propósito de alcanzar un objetivo común (West, 2004).
- **Empatía:** Es la habilidad de reconocer y comprender las emociones de otros, captando sus necesidades e intereses, y adoptando su perspectiva para crear conexiones significativas con una variedad de personas (Warner, 2009).

- **Fidelidad:** Este concepto, en su sentido más profundo, implica una conexión genuina con fuentes específicas, relacionado históricamente con la lealtad y el compromiso con las responsabilidades (Wade, 2003).
- **Integridad:** Se refiere a la capacidad de un líder para actuar de manera ética y justa, guiando a la organización hacia el cumplimiento de objetivos compartidos (Dapena, 2022).
- **Identidad:** Este aspecto se relaciona con la habilidad del líder para desarrollar un estilo personal basado en principios éticos, así como para inspirar un sentido de identidad fuerte en los miembros de su equipo y organización (Castillo, 2015).

## 2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión de equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

### 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

La coordinación de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

La coordinación de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

La toma de decisiones de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

La toma de decisiones de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

Las metas y objetivos de los equipos de trabajo se relacionan significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

Las metas y objetivos de los equipos de trabajo se relacionan significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

## **2.5. SISTEMA DE VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Gestión de Equipos de Trabajo

#### **Dimensiones**

- Coordinación
- Toma de Decisiones
- Metas y Objetivos

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Motivación

#### **Dimensiones**

- Motivación Intrínseca
- Motivación Extrínseca

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES                                | DIMENSIONES        | INDICADORES             | Ítems                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------|--------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>GESTIÓN DE EQUIPOS<br/>DE TRABAJO</b> | Coordinación       | Actividades             | 1. La institución educativa comunica las actividades que el colegio debe desarrollar de manera conjunta<br>2. La institución educativa es consciente que las actividades se deben hacer de manera coordinada                                        |
|                                          |                    | División de Trabajo     | 3. Los responsables de la institución educativa cuando hay actividades conjuntas dividen el trabajo para su desarrollo<br>4. La división del trabajo en la institución educativa no impide que se desarrolle en equipos las actividades programadas |
|                                          |                    | Planeamiento            | 5. La institución educativa planifica las actividades en base a la coordinación con todos los trabajadores<br>6. La planificación es la base para desarrollar las actividades educativas en el colegio                                              |
|                                          | Toma de decisiones | Control                 | 7. La institución educativa controla el desempeño de los equipos de trabajo<br>8. La institución educativa usa el control como política para generar motivación entre los trabajadores                                                              |
|                                          |                    | Evaluación              | 9. Se hace una evaluación constante del desempeño de los equipos de trabajo<br>10. La evaluación es objetiva y se da en base a resultados                                                                                                           |
|                                          |                    | Definición de problemas | 11. La institución educativa usa los equipos de trabajo para identificar problema<br>12. La institución educativa se valen los equipos de trabajo para dar solución a los problemas encontrados                                                     |

|                   |                       |                       |                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>MOTIVACIÓN</b> | Metas y objetivos     | Plazos                | 13. La institución educativa tiene metas y objetivos con plazos razonables para ser desarrollados<br>14. Institución educativa forma equipos de trabajo para cumplir las metas y objetivos                                       |
|                   |                       | Resultados            | 15. La institución educativa evalúa el cumplimiento de resultados en base a los objetivos y metas<br>16. Los resultados determinan reconocimiento a los trabajadores si éstas son cumplidas                                      |
|                   |                       | Dirección             | 17. La dirección de la institución educativa fomenta la motivación como parte de las metas y objetivos del colegio<br>18. La institución educativa tiene la dirección como un medio para poder motivar a los trabajadores        |
|                   | Motivación intrínseca | Reconocimiento        | 19. La institución educativa reconoce a los trabajadores cuando cumplen metas<br>20. La entrega de reconocimientos es de orden público                                                                                           |
|                   |                       | Solución de problemas | 21. Los trabajadores se sienten motivados cuando solucionan los problemas<br>22. El colegio reconoce a aquellos trabajadores que encuentran solución a problemas específicos                                                     |
|                   |                       | Desafíos              | 23. La institución educativa plantea desafíos como parte del desarrollo profesional a cada trabajador<br>24. Los desafíos tienen reconocimientos monetarios por su cumplimiento                                                  |
|                   |                       | Curiosidad            | 25. Ha sentido que el trabajo que desarrollo en la institución educativa le motivo explorar otras técnicas y metodologías para sus estudiantes<br>26. Considera que trabajar en la institución educativa despierta su curiosidad |

|                          |                                 |                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          |                                 | respecto a su desarrollo profesional                                                                                                                                                                     |
| Motivación<br>extrínseca | Sentido de<br>Pertenencia       | 27. Me identifico con la labor que realiza la Institución educativa<br>28. Me siento orgullo de pertenecer a este plan docente, enaltece mi formación profesional                                        |
|                          | Recompensa                      | 29. La institución educativa otorga recompensas a los que se desempeñan adecuadamente dentro del colegio<br>30. La institución educativa motiva dando reconocimientos por los logros alcanzados          |
|                          | Premios                         | 31. La institución educativa entrega premios a los trabajadores más eficientes<br>32. Los premios son motivación para la identificación con el colegio                                                   |
|                          | Condiciones<br>laborales        | 33. Las condiciones laborales del colegio son adecuadas para el desempeño profesional<br>34. Las condiciones laborales del colegio motivan a continuar trabajando en esta organización                   |
|                          | Jornadas laborales<br>flexibles | 35. Cuenta con jornadas laborales flexibles para el desarrollo de clases complementarias<br>36. Motiva a usted contar con jornadas laborales flexibles                                                   |
|                          | Recompensas                     | 37. Ha recibido algún tipo de recompensa por su labor realizada<br>38. Considera que la Institución educativa premia su labor como docente con recompensas no incluidas en la relación formal de trabajo |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Hernández y Mendoza (2018) en el libro de metodología de la investigación científica, publicada por el autor citado hace referencia de los estudios de tipo aplicado son aquellos que buscan resolver problemas planteados con los conocimientos existentes en el mundo. Tomando en cuenta esta referencia la tesis postulada fue de tipo aplicada, dado que está usando teorías de la gestión de equipos de trabajo y la motivación para responder a las preguntas planteadas en el capítulo 1.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Hernández y Mendoza (2018) en su obra sobre metodología de la investigación científica, describen que el enfoque cuantitativo se centra en la recopilación y el análisis de datos cuantitativos con el objetivo de describir, explicar, predecir y gestionar fenómenos mediante el uso de cifras. Se distingue por su énfasis en la representación sistemático, controlado y empírico, y busca la objetividad y la generalización de los resultados. Concuero a ello, la investigación fue de tipo cuantitativo, porque las variables se han definido con categorías que serán medidas mediante números y porcentajes.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

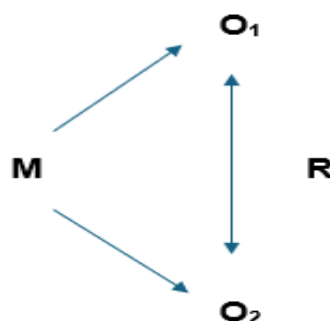
Hernández y Mendoza (2018) nos definen que el alcance correlacional como el grado de detalle y específica con el que se representa un fenómeno, situación, proceso o concepto en un estudio, con el fin de proporcionar una imagen clara y completa del tema en cuestión, sin interpretar o analizar profundamente las causas o efectos subyacentes. De igual manera, estos elementos son evaluados con el fin de comprender cómo una variable se comporta en relación con otra que está vinculada. Por lo tanto, el estudio tiene un enfoque correlacional.

### 3.1.3. DISEÑO

Para Hernández y Mendoza (2018) las investigaciones que no alteran el comportamiento de los sujetos de estudio son no experimentales. De igual forma si estos son sometidos a una evaluación uniforme, el corte será descrito como transversal, siendo estas virtudes las que describe el diseño de investigación. El esquema que se presenta define con claridad los mecanismos de estudio.

*Diseño de la investigación que busca precisar cómo se relaciona la gestión de equipos de trabajo con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023*

M = Muestra de estudio



O1 = Variable 1 Gestión de equipos de trabajo

O2 = Variable 2 Motivación

R = relación entre las 2 variables

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) explican que la población está constituida por un grupo de elementos que presentan comportamientos o características comunes, teniendo características similares, de los cuales la investigación hace las inferencias respectivas. En ese sentido, la población de la investigación estuvo representada por la siguiente información:

**Tabla 1***Trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales*

| Categoría       | Cantidad  |
|-----------------|-----------|
| Docentes        | 40        |
| Administrativos | 4         |
| Servicios       | 2         |
| <b>Total</b>    | <b>46</b> |

*Nota.* Planilla de trabajo de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

### 3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) para el autor la muestra estuvo comprendida como el conjunto de elementos que representa el comportamiento de la población, en ese sentido, la tesis tuvo como muestra de tipo no probabilística a la cantidad de trabajadores según la tabla 1 presentada. Dado su accesibilidad, los instrumentos serán aplicados a la totalidad de la muestra, por lo tanto:  $n = 46$ .

**Tabla 2***Muestra Censal Trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales*

| Categoría       | Cantidad  |
|-----------------|-----------|
| Docentes        | 40        |
| Administrativos | 4         |
| Servicios       | 2         |
| <b>Total</b>    | <b>46</b> |

*Nota.* Planilla de trabajo de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según lo planteado por Hernández y Mendoza (2018) la encuesta es el instrumento adecuado para investigaciones que necesitan recolectar información primaria de una muestra significativa de elementos. Este instrumento se caracteriza por incluir un cuestionario estructurado con preguntas y alternativas que permiten caracterizar las variables a través de la comprensión de sus dimensiones. En consecuencia, la investigación utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento principal. El cuestionario es diseñado con preguntas cerradas y

escalas dicotómicas, con el fin de que los encuestados puedan proporcionar respuestas claras y definitivas a las preguntas formuladas.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

El procedimiento aplicado para el procesamiento y análisis de la información incluyó los siguientes pasos:

- Se implementó el instrumento utilizando una escala dicotómica de manera extensa.
- Se utilizó el software estadístico SPSS, el cual facilita la entrada, análisis y generación de resultados estadísticos, especialmente en el campo de las Ciencias Sociales.
- Se desarrollaron y codificaron tanto las tablas como las representaciones gráficas.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. RESULTADOS

**VARIABLE:** Gestión de equipos de trabajo

**DIMENSIÓN:** Coordinación

**Tabla 3**

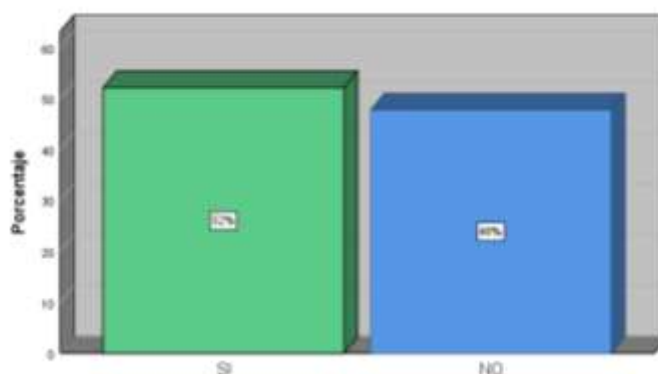
*La institución educativa comunica las actividades que el colegio debe desarrollar de manera conjunta*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                | 52                   |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                | 100                  |
|        | Total | 46         | 100        | 100               |                      |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 1**

*La institución educativa comunica las actividades que el colegio debe desarrollar de manera conjunta*



*Nota.* Tabla 3

#### INTERPRETACIÓN

Según los resultados de la encuesta aplicada a los empleados del Colegio Thales, se encontró que el 52% de los participantes indicó que la institución comunica adecuadamente las actividades que deben llevarse a cabo de manera conjunta. En contraste, el 48% expresó que no recibe información suficiente sobre las actividades que el colegio debería desarrollar en colaboración.

**Tabla 4**

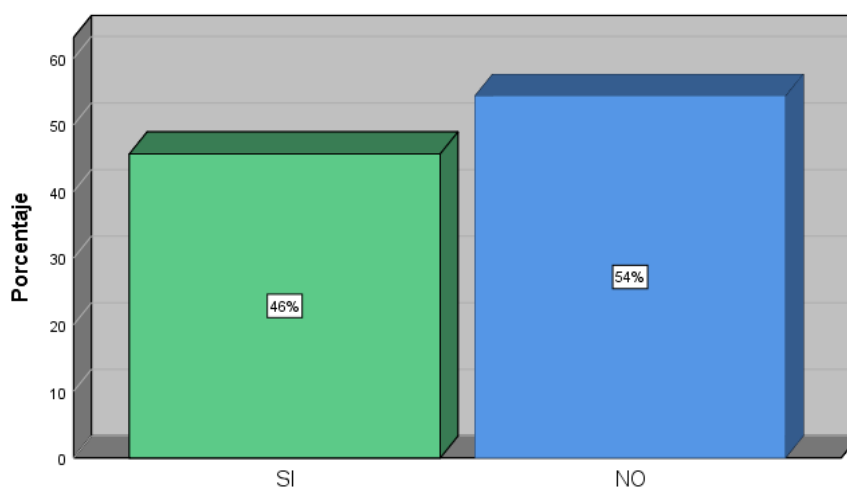
*La institución educativa es consciente que las actividades se deben hacer de manera coordinada*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 2**

*La institución educativa es consciente que las actividades se deben hacer de manera coordinada*



Nota. Tabla 4

## INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los colaboradores manifestaron que la institución educativa no es consciente que las actividades se deben hacer de manera coordinada y el 46% de los trabajadores manifiestan que la institución educativa es consciente que las actividades se deben hacer de manera coordinada.

**Tabla 5**

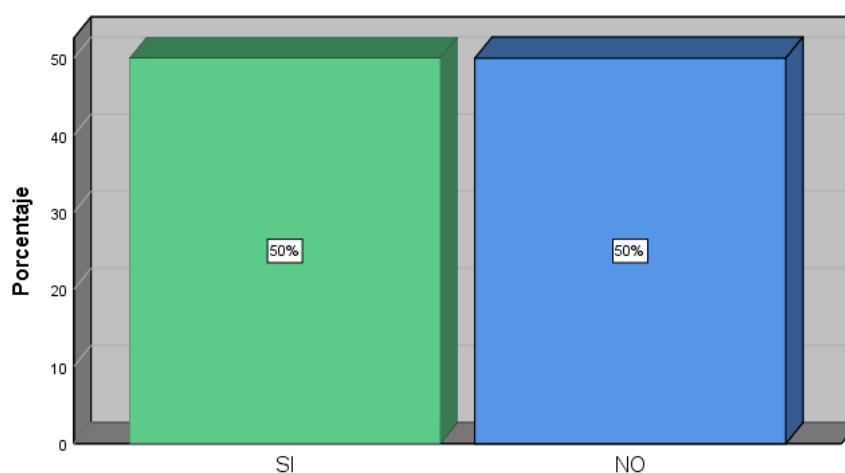
*Los responsables de la institución educativa cuando hay actividades conjuntas dividen el trabajo para su desarrollo*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 23         | 50         | 50                   | 50                      |
|        | NO    | 23         | 50         | 50                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 3**

*Los responsables de la institución educativa cuando hay actividades conjuntas dividen el trabajo para su desarrollo*



*Nota.* Tabla 5

### **INTERPRETACIÓN**

Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los colaboradores evaluados manifiestan que los responsables de la institución educativa cuando hay actividades conjuntas dividen el trabajo para su desarrollo y el 50% de los colaboradores evaluados manifiestan que los responsables de la institución educativa cuando hay actividades conjuntas no dividen el trabajo para su desarrollo.

**Tabla 6**

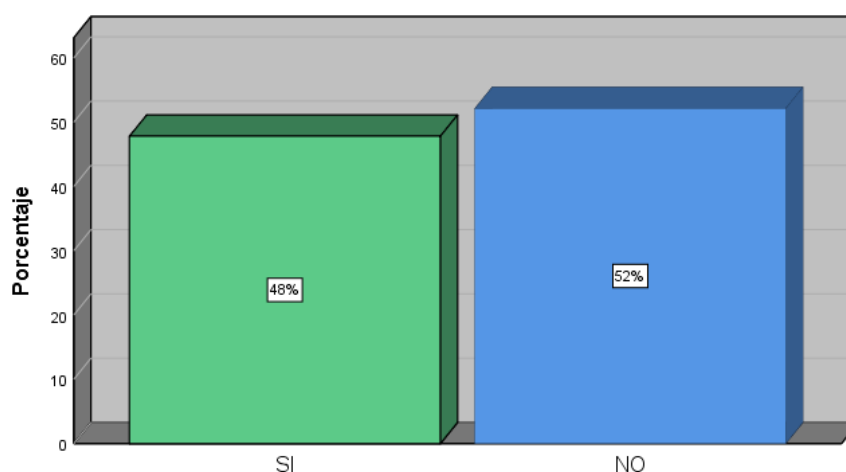
*La división del trabajo en la institución educativa no impide que se desarrolle en equipos las actividades programadas*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 4**

*La división del trabajo en la institución educativa no impide que se desarrolle en equipos las actividades programadas*



Nota. Tabla 6

## INTERPRETACIÓN

Con base en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los colaboradores evaluados manifiestan que la división del trabajo en la institución educativa no impide que se desarrolle en equipos las actividades programadas y el 48% de los colaboradores evaluados manifiestan que la división del trabajo en la institución educativa si impide que se desarrolle en equipos las actividades programadas.

**Tabla 7**

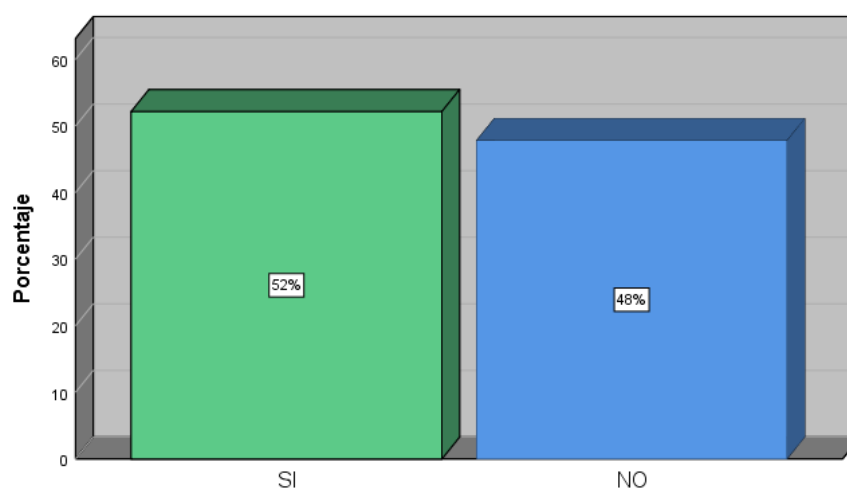
*La institución educativa planifica las actividades de acuerdo a la coordinación con todos los trabajadores*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                   | 52                      |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                   | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 5**

*La institución educativa planifica las actividades de acuerdo a la coordinación con todos los trabajadores*



Nota. Tabla 7

## INTERPRETACIÓN

Con base en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los colaboradores evaluados manifiestan que la institución educativa planifica las actividades de acuerdo a la coordinación con todos los trabajadores y el 48% de los colaboradores evaluados manifiestan que la institución educativa no planifica las actividades de acuerdo a la coordinación con todos los trabajadores.

**Tabla 8**

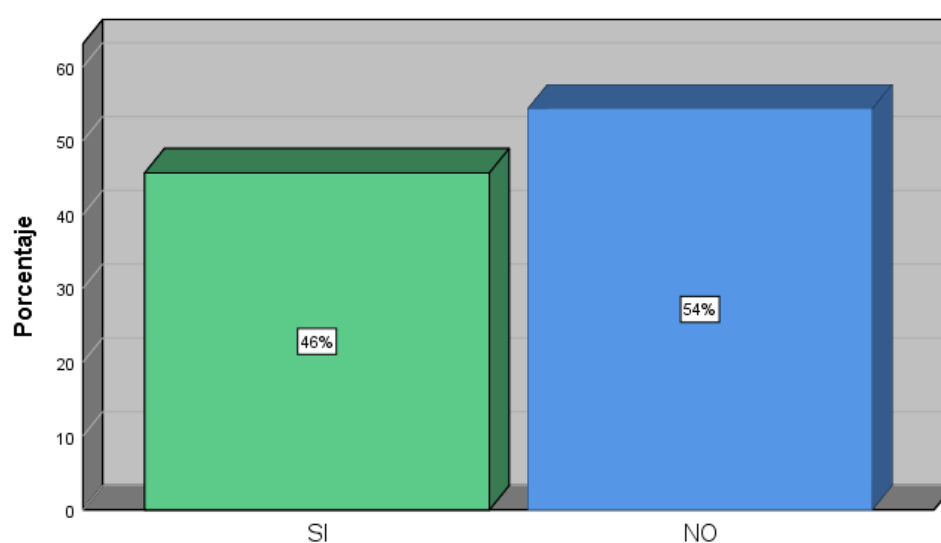
*La planificación es la base para desarrollar las actividades educativas en el colegio*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 6**

*La planificación es la base para desarrollar las actividades educativas en el colegio*



Nota. Tabla 8

## INTERPRETACIÓN

Con base en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los colaboradores evaluados manifiestan que la planificación no es la base para desarrollar las actividades educativas en el colegio y el 46% de los colaboradores evaluados manifiestan que la planificación es la base para desarrollar las actividades educativas en el colegio.

## DIMENSIÓN: Toma de Decisiones

**Tabla 9**

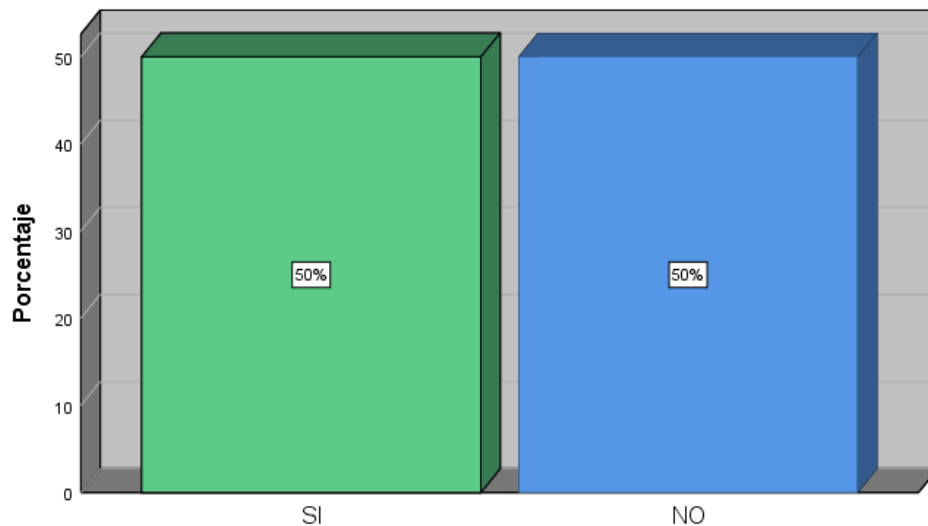
*La institución educativa controla el desempeño de los equipos de trabajo*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
|        | NO    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 7**

*La institución educativa controla el desempeño de los equipos de trabajo*



*Nota.* Tabla 9

## INTERPRETACIÓN

Con base en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los colaboradores evaluados manifiestan que la institución educativa controla el desempeño de los equipos de trabajo y el 50% de los colaboradores evaluados manifiestan que la institución educativa no controla el desempeño de los equipos de trabajo.

**Tabla 10**

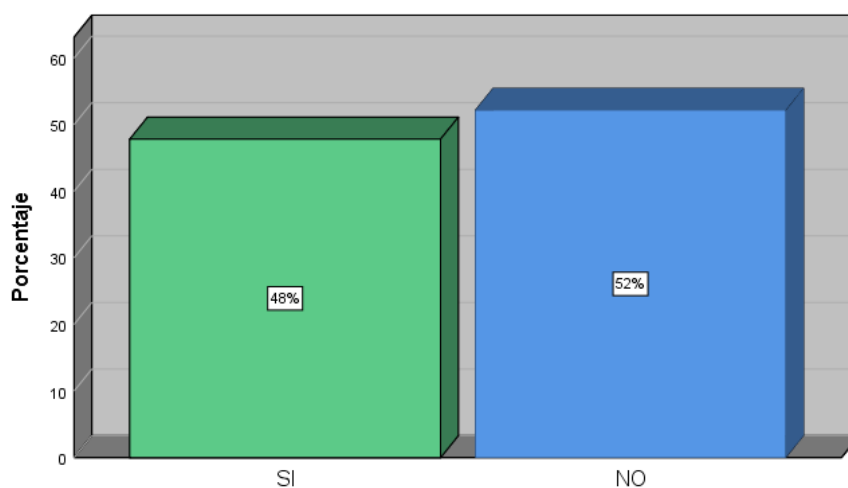
*La institución educativa usa el control como política para generar motivación entre los trabajadores*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 8**

*La institución educativa usa el control como política para generar motivación entre los trabajadores*



*Nota.* Tabla 10

## INTERPRETACIÓN

Con base en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los colaboradores evaluados declaran que la institución educativa no usa el control como política para generar motivación entre los trabajadores y el 48% de los colaboradores evaluados declaran que la institución educativa usa el control como política para generar motivación entre los trabajadores.

**Tabla 11**

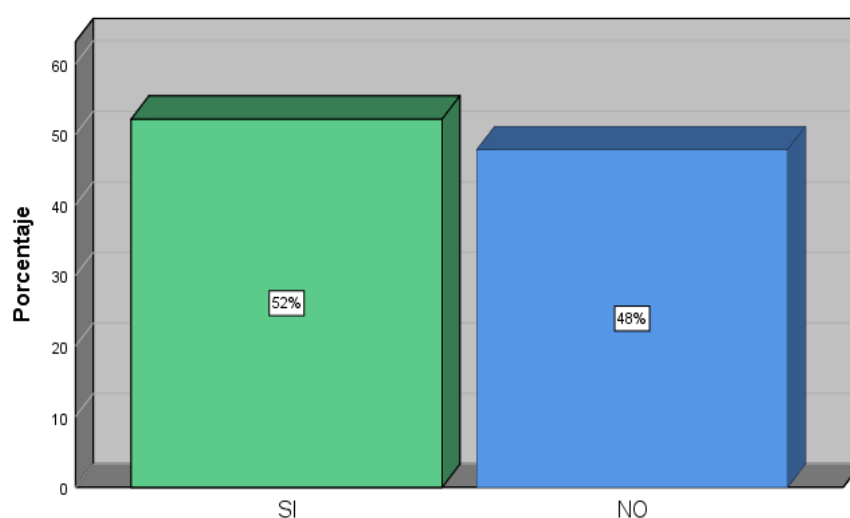
*Se hace una evaluación constante del desempeño de los equipos de trabajo*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                   | 52                      |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                   | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 9**

*Se hace una evaluación constante del desempeño de los equipos de trabajo*



Nota. Tabla 11

## INTERPRETACIÓN

En función de la encuesta llevada a cabo entre los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los colaboradores evaluados declaran que se hace una evaluación constante del desempeño de los equipos de trabajo esto indica que la institución toma decisiones haciendo una adecuada gestión de equipos de trabajo y el 48% de los colaboradores evaluados declaran que se hace una evaluación constante del desempeño de los equipos de trabajo.

**Tabla 12**

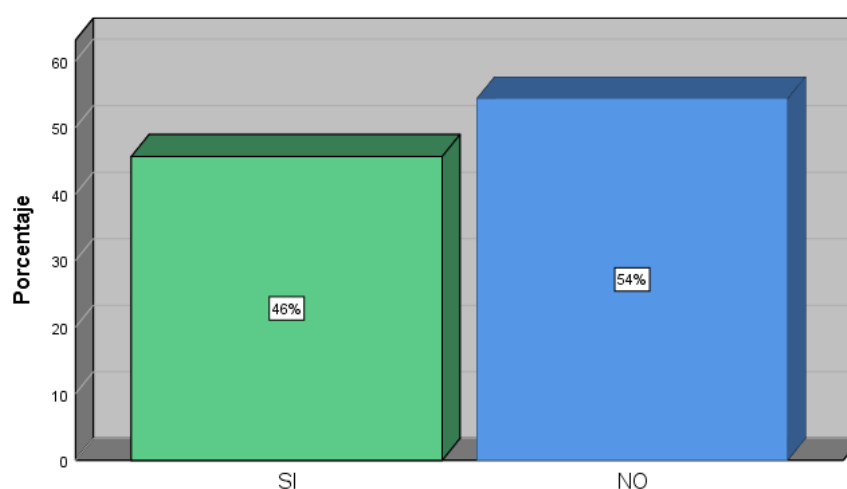
*La evaluación es objetiva y se da de acuerdo a resultados*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 10**

*La evaluación es objetiva y se da de acuerdo a resultados*



*Nota.* Tabla 12

## INTERPRETACIÓN

En función de la encuesta llevada a cabo entre los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los colaboradores evaluados declaran que la evaluación no es objetiva y se da de acuerdo a resultados y el 46% de los evaluados declaran que la evaluación es objetiva esto indica que la institución toma decisiones haciendo una adecuada gestión de equipos de trabajo se da en base a resultados.

**Tabla 13**

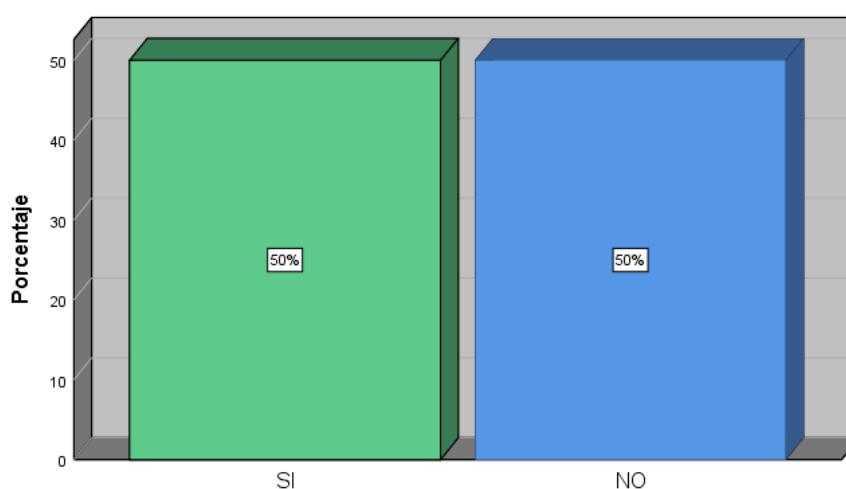
*La institución educativa usa los equipos de trabajo para identificar problema*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
|        | NO    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 11**

*La institución educativa usa los equipos de trabajo para identificar problema*



*Nota.* Tabla 13

## INTERPRETACIÓN

En función de la encuesta llevada a cabo entre los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los trabajadores manifiestan que la institución educativa usa los equipos de trabajo para identificar problema en función a ello se toma decisiones definiendo adecuadamente los problemas y el 50% de los trabajadores manifiestan que la institución educativa no usa los equipos de trabajo para identificar problema.

**Tabla 14**

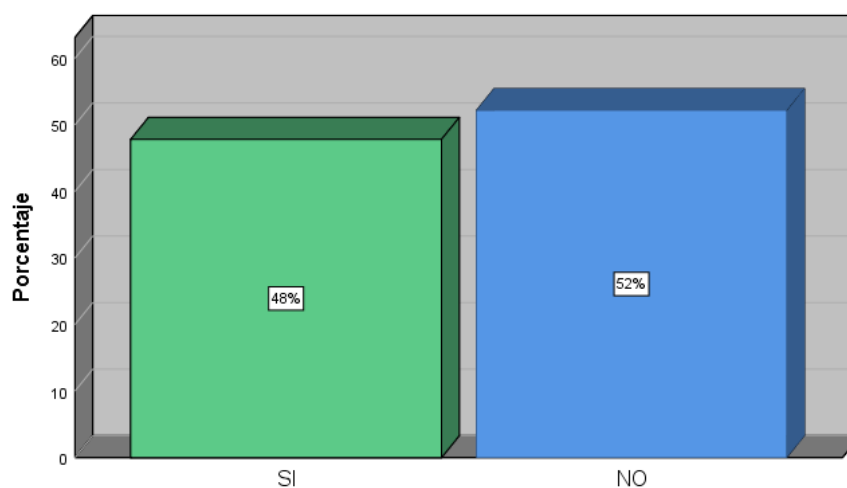
*La institución educativa se vale de los equipos de trabajo para dar solución a los problemas encontrados*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* encuestas realizadas

**Figura 12**

*La institución educativa se vale de los equipos de trabajo para dar solución a los problemas encontrados*



Nota. Tabla 14

## INTERPRETACIÓN

A partir de la encuesta ejecutada con los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los colaboradores evaluados declaran que la institución educativa no se vale de los equipos de trabajo para dar solución a los problemas encontrados y el 48% de los colaboradores evaluados declaran que la institución educativa se vale de los equipos de trabajo para dar solución a los problemas encontrados esto indica que se toman decisiones oportunas.

## DIMENSIÓN: Metas y objetivos

**Tabla 15**

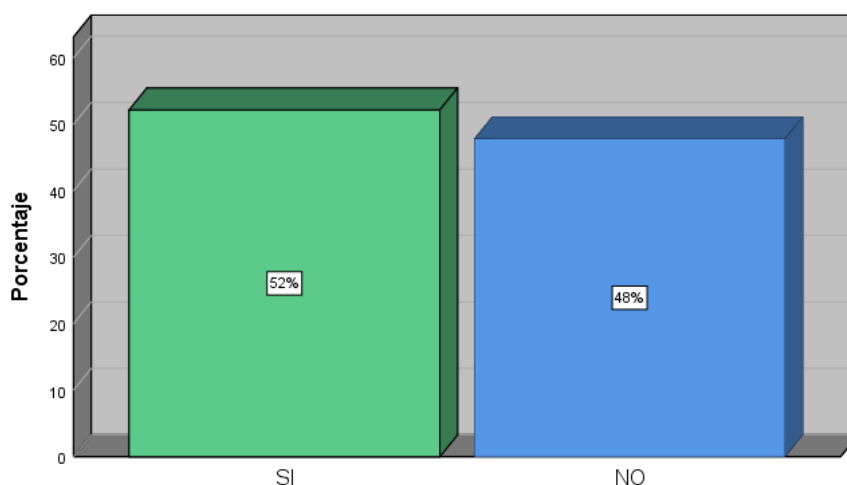
*La institución educativa tiene metas y objetivos con plazos razonables para ser desarrollados*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                | 52                   |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                | 100                  |
|        | Total | 46         | 100        | 100               |                      |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 13**

*La institución educativa tiene metas y objetivos con plazos razonables para ser desarrollados*



Nota. Tabla 15

## INTERPRETACIÓN

A partir de la encuesta ejecutada con los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los participantes respondieron que la institución educativa tiene metas y objetivos con plazos razonables para ser desarrollados esto indica que la institución trabaja de acuerdo a lo planificado y el 48% de los colaboradores evaluados declaran que la institución educativa no tiene metas y objetivos con plazos razonables para ser desarrollados.

**Tabla 16**

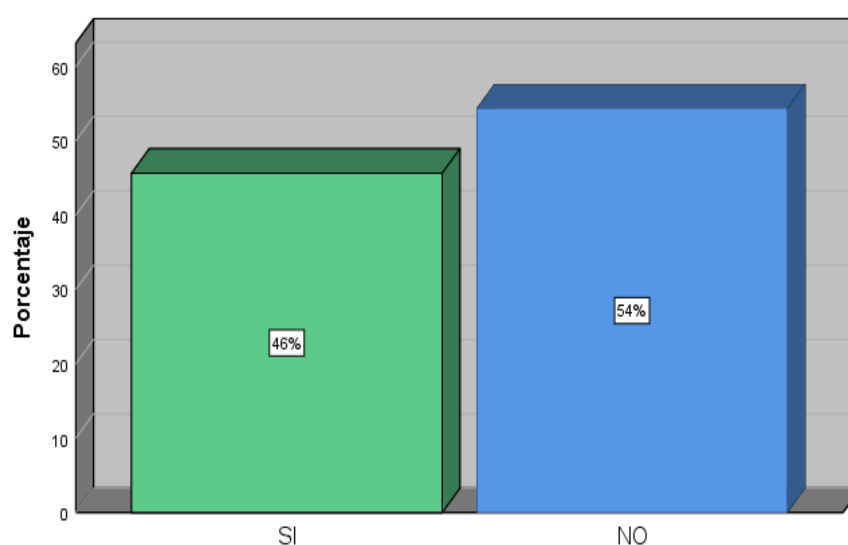
*La Institución educativa forma equipos de trabajo para cumplir las metas y objetivos*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | No    | 25         | 54         | 54                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 14**

*La Institución educativa forma equipos de trabajo para cumplir las metas y objetivos*



*Nota.* Tabla 16

## INTERPRETACIÓN

A partir de la encuesta ejecutada con los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los trabajadores encuestados respondieron que la institución educativa no forma equipos de trabajo para cumplir las metas y objetivos y el 46% de los trabajadores encuestados respondieron que la institución educativa forma equipos de trabajo para cumplir las metas y objetivos.

**Tabla 17**

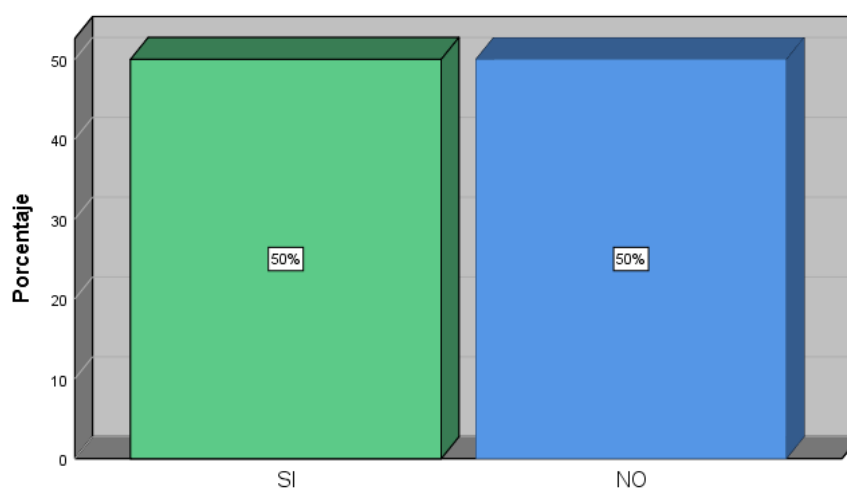
*La institución educativa evalúa el cumplimiento de resultados de acuerdo a los objetivos y metas*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
|        | NO    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 15**

*La institución educativa evalúa el cumplimiento de resultados en base a los objetivos y metas*



*Nota.* Tabla 17

## INTERPRETACIÓN

A partir de la encuesta ejecutada con los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los trabajadores evaluados declaran que la institución educativa evalúa el cumplimiento de resultados de acuerdo con los objetivos y metas y el 50% de los trabajadores manifiestan que la institución educativa evalúa el cumplimiento de resultados en base a los objetivos y metas.

**Tabla 18**

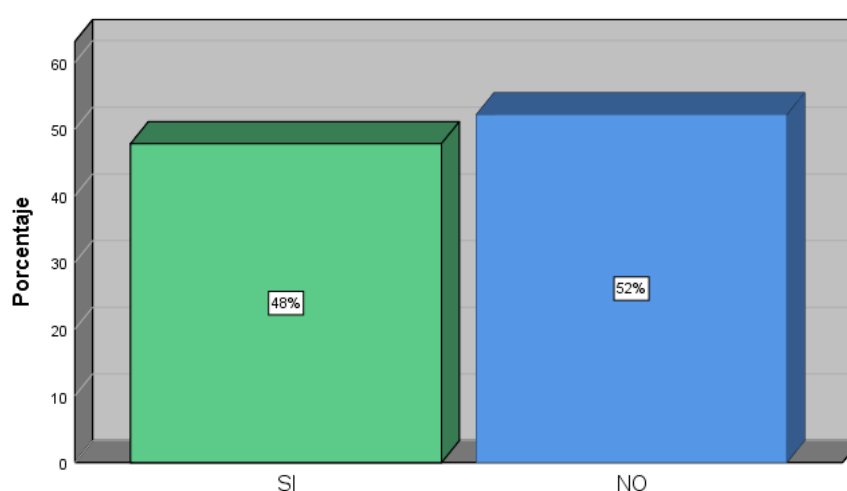
*Los resultados determinan reconocimiento a los trabajadores si estas son cumplidas*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 16**

*Los resultados determinan reconocimiento a los trabajadores si estas son cumplidas*



*Nota.* Tabla 18

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los datos recopilados en la encuesta a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los trabajadores evaluados declaran que los resultados no determinan reconocimiento a los trabajadores si son cumplidas y el 48% de los trabajadores evaluados declaran que los resultados determinan reconocimiento a los trabajadores si estas son cumplidas.

**Tabla 19**

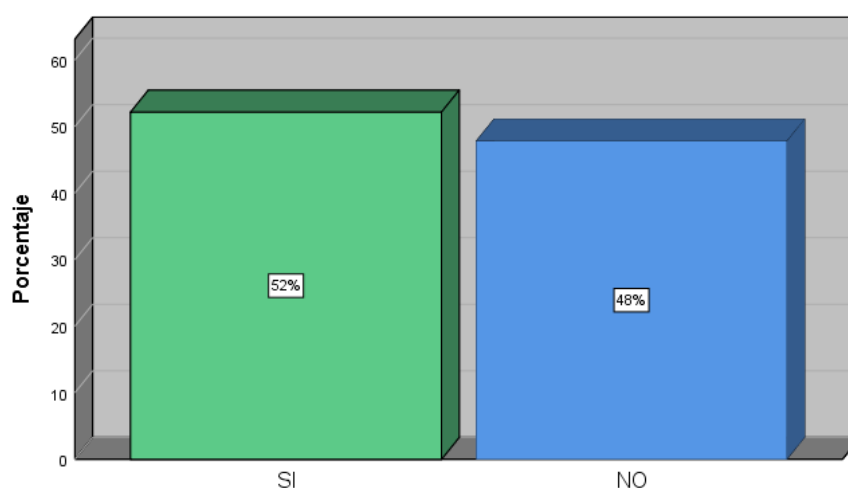
*La dirección de la institución educativa fomenta la motivación como parte de las metas y objetivos del colegio*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                   | 52                      |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 17**

*La dirección de la institución educativa fomenta la motivación como parte de las metas y objetivos del colegio*



Nota. Tabla 19

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los datos recopilados en la encuesta a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% del personal encuestado señaló que la dirección de la institución educativa fomenta la motivación como parte de las metas y objetivos del colegio y el 48% del personal encuestado señaló que la dirección de la institución educativa no fomenta la motivación como parte de las metas y objetivos del colegio.

**Tabla 20**

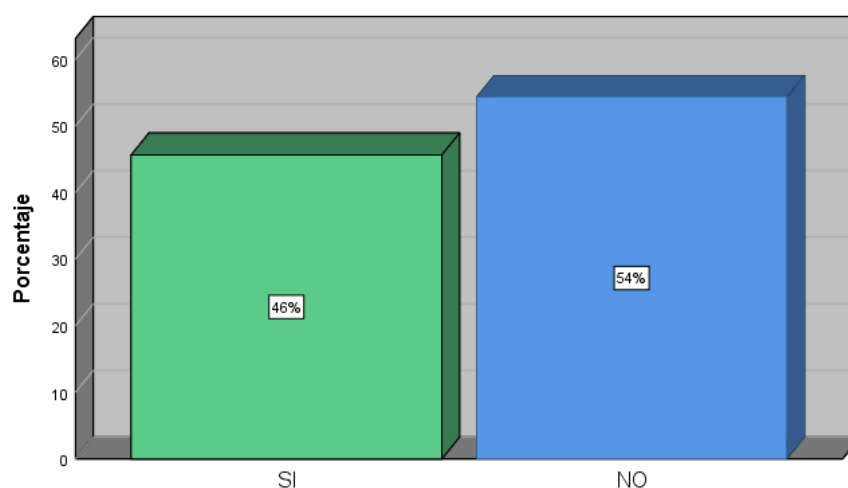
*La institución educativa tiene la dirección como un medio para poder motivar a los trabajadores*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 18**

*La institución educativa tiene la dirección como un medio para poder motivar a los trabajadores*



Nota. Tabla 20

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los datos recopilados en la encuesta a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los empleados consultados expresaron que la institución educativa no tiene la dirección como un medio para poder motivar a los trabajadores y el 46% de los empleados consultados expresaron que la institución educativa tiene la dirección como un medio para poder motivar a los trabajadores.

## **VARIABLE: Motivación**

### **DIMENSIÓN: Motivación intrínseca**

**Tabla 21**

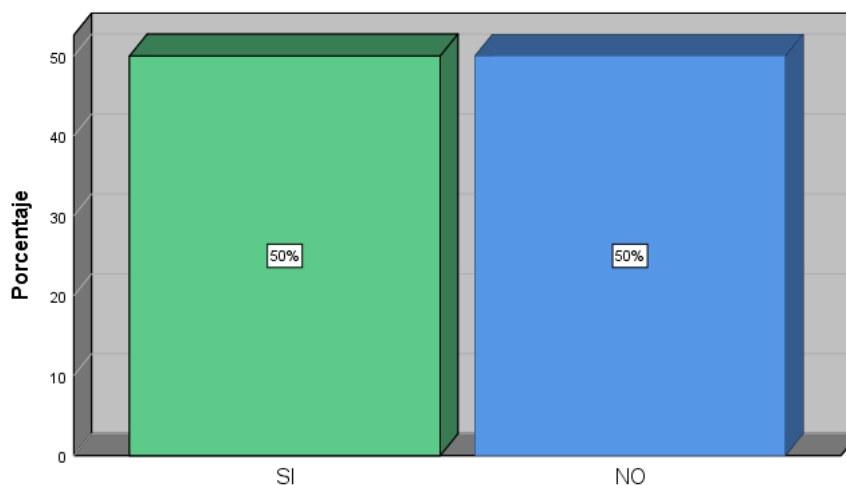
La Institución educativa reconoce a los trabajadores cuando cumplen metas

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | SI    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
|        | NO    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 19**

*La Institución educativa reconoce a los trabajadores cuando cumplen metas*



*Nota.* Tabla 21

## **INTERPRETACIÓN**

De acuerdo con los datos recopilados en la encuesta a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los empleados consultados expresaron que la institución educativa sí reconoce a los trabajadores cuando cumplen metas y el 50% de los empleados consultados expresaron que la institución educativa no reconoce a los trabajadores cuando cumplen metas.

**Tabla 22**

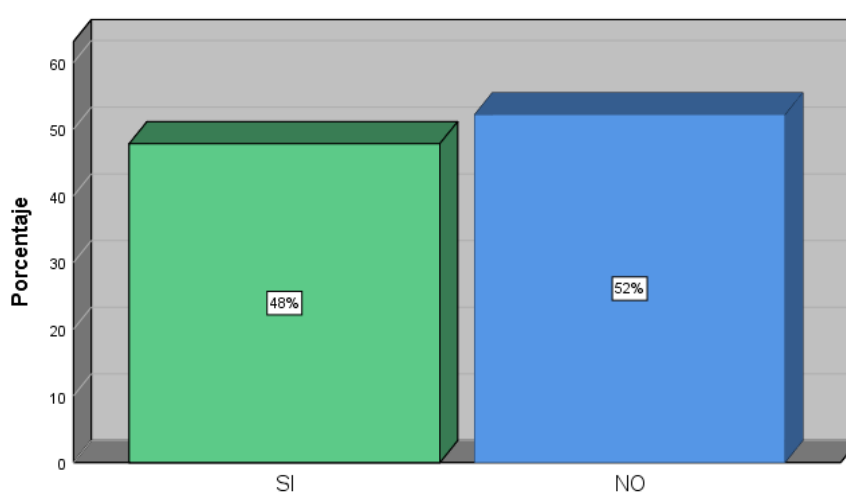
*La entrega de reconocimientos es de orden público*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 20**

*La entrega de reconocimientos es de orden público*



Nota. Tabla 22

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los datos recopilados en la encuesta a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los empleados consultados expresaron que la entrega de reconocimientos no es de orden público y el 48% de los empleados consultados expresaron que la entrega de reconocimientos si es de orden público.

**Tabla 23**

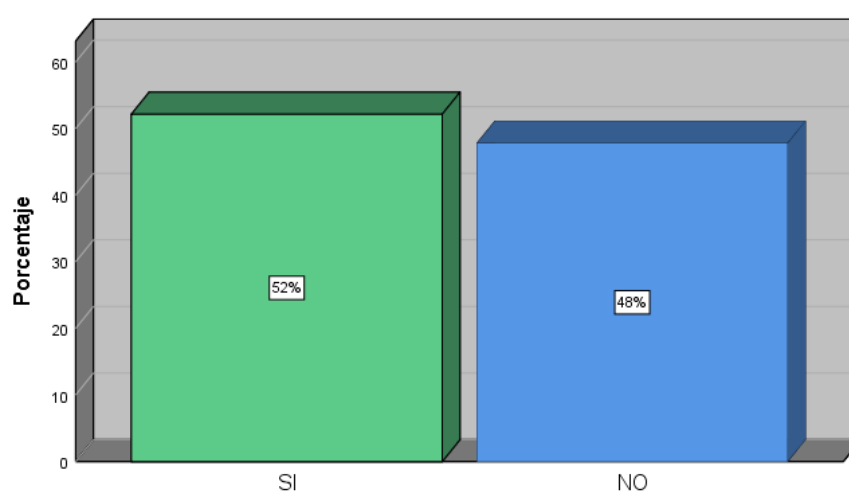
*Los trabajadores se sienten motivados cuando solucionan los problemas*

|        |       | Frecuencia |     | Porcentaje | Porcentaje |
|--------|-------|------------|-----|------------|------------|
|        |       |            |     | válido     | acumulado  |
| Válido | Si    | 24         | 52  | 52         | 52         |
|        | NO    | 22         | 48  | 48         | 100        |
|        | Total | 46         | 100 | 100        |            |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 21**

*Los trabajadores se sienten motivados cuando solucionan los problemas*



*Nota.* Tabla 23

## INTERPRETACIÓN

Conforme a la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los empleados consultados expresaron que los trabajadores si se sienten motivados cuando solucionan los problemas y el 48% de los empleados consultados expresaron que los trabajadores no se sienten motivados cuando solucionan los problemas.

**Tabla 24**

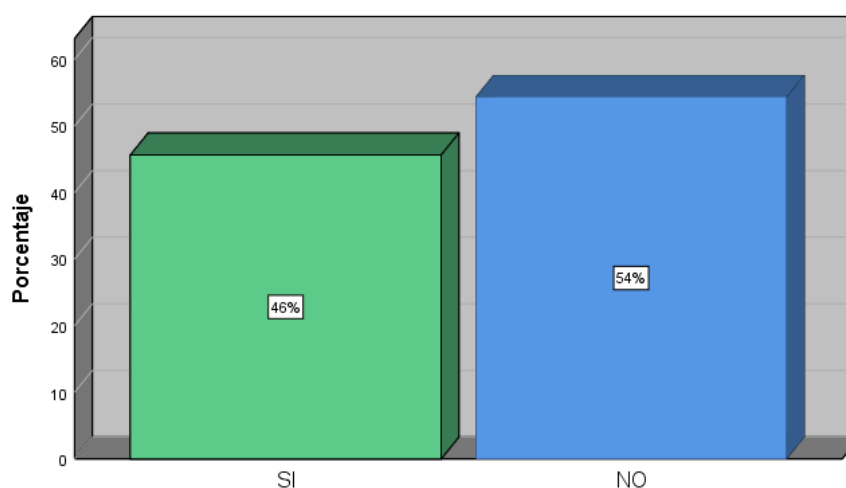
*El colegio reconoce a aquellos trabajadores que encuentran solución a problemas específicos*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 22**

*El colegio reconoce a aquellos trabajadores que encuentran solución a problemas específicos*



Nota. Tabla 24

## INTERPRETACIÓN

Conforme a la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los empleados consultados expresaron que el colegio no reconoce a aquellos trabajadores que encuentran solución a problemas específicos y el 46% de los empleados consultados expresaron que el colegio sí reconoce a aquellos trabajadores que encuentran solución a problemas específicos.

**Tabla 25**

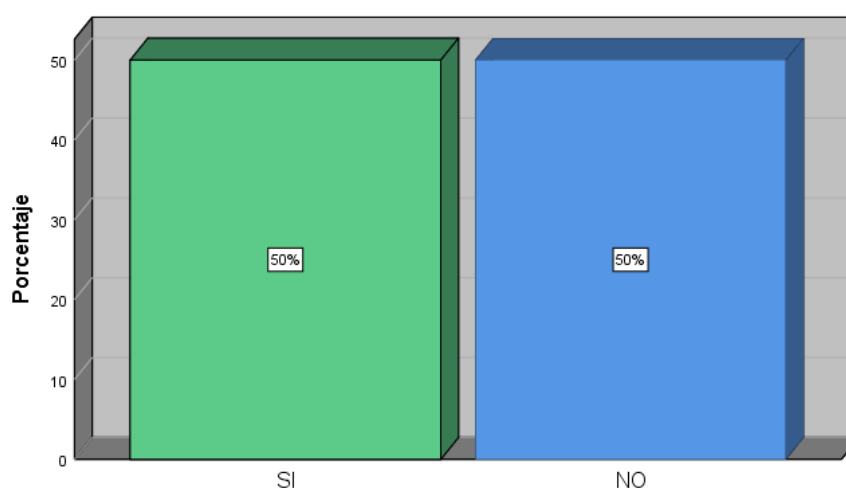
*La institución educativa plantea desafíos como parte del desarrollo profesional a cada trabajador*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
|        | NO    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100,0      | 100,0                |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 23**

*La institución educativa plantea desafíos como parte del desarrollo profesional a cada trabajador*



Nota. Tabla 25

## INTERPRETACIÓN

Conforme a la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los colaboradores que participaron indicaron que la institución educativa si plantea desafíos como parte del desarrollo profesional a cada trabajador y el 50% de los colaboradores que participaron indicaron que la institución educativa no plantea desafíos como parte del desarrollo profesional a cada trabajador.

**Tabla 26**

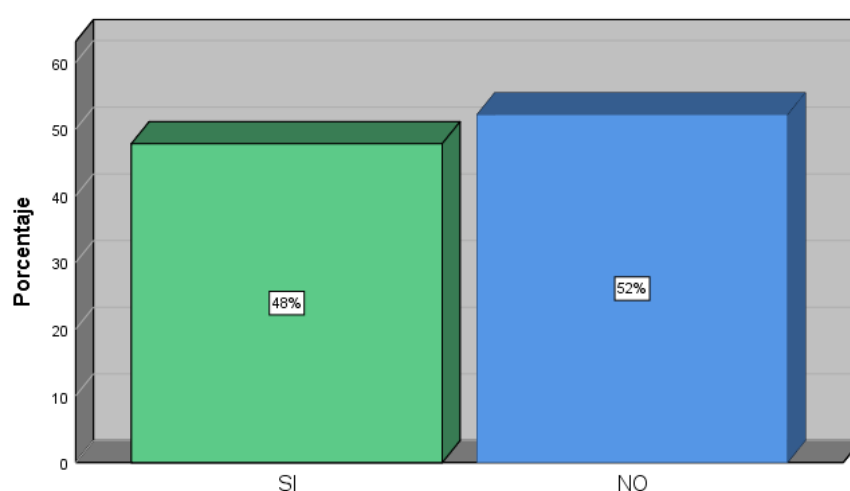
*Los desafíos tienen reconocimientos monetarios por su cumplimiento*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 24**

*Los desafíos tienen reconocimientos monetarios por su cumplimiento*



*Nota.* Tabla 26

## INTERPRETACIÓN

Conforme a la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los colaboradores que participaron indicaron que los desafíos no tienen reconocimientos monetarios por su cumplimiento y el 48% de los colaboradores que participaron indicaron respondieron que los desafíos si tienen reconocimientos monetarios por su cumplimiento.

**Tabla 27**

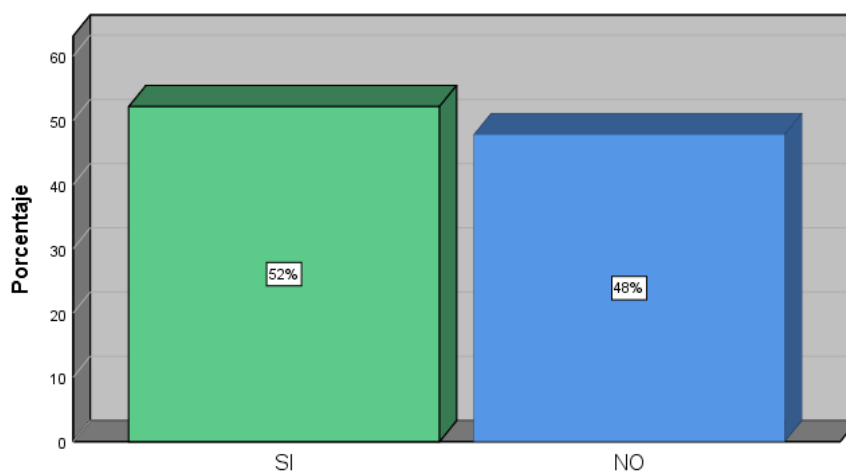
*Ha sentido que el trabajo que desarrollo en la institución educativa le motivo explorar otras técnicas y metodologías para sus estudiantes*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                   | 52                      |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 25**

*Ha sentido que el trabajo que desarrollo en la institución educativa le motivo explorar otras técnicas y metodologías para sus estudiantes*



Nota. Tabla 27

## INTERPRETACIÓN

Conforme a la encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los colaboradores que participaron indicaron que han sentido que el trabajo que desarrollaron en la institución educativa si les motivo explorar otras técnicas y metodologías para sus estudiantes y el 48% de los colaboradores que participaron indicaron que han sentido que el trabajo que desarrollaron en la institución educativa no les motivo explorar otras técnicas y metodologías para sus estudiantes.

**Tabla 28**

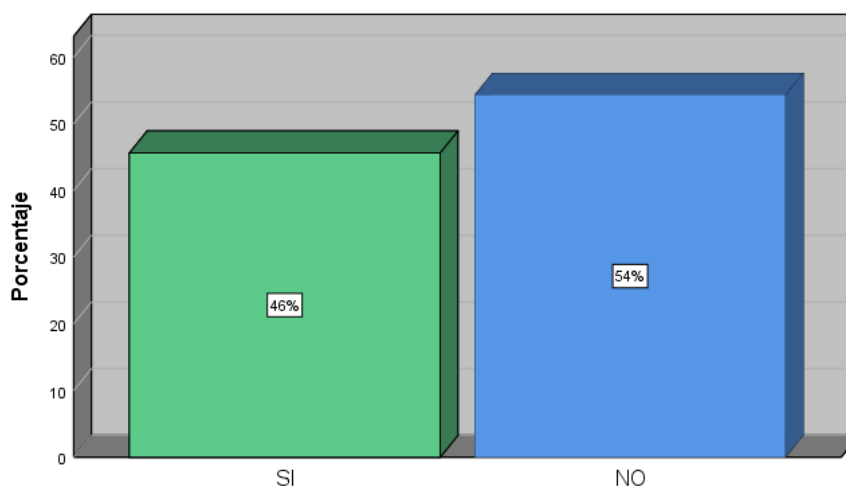
*Considera que trabajar en la institución educativa despierta su curiosidad respecto a su desarrollo profesional*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | SI    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 26**

*Considera que trabajar en la institución educativa despierta su curiosidad respecto a su desarrollo profesional*



*Nota.* Tabla 28

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los colaboradores que participaron indicaron que no consideran que trabajar en la institución educativa despierta su curiosidad respecto a su desarrollo profesional y el 46% de los colaboradores que participaron indicaron que si consideran que trabajar en la institución educativa despierta su curiosidad respecto a su desarrollo profesional.

**Tabla 29**

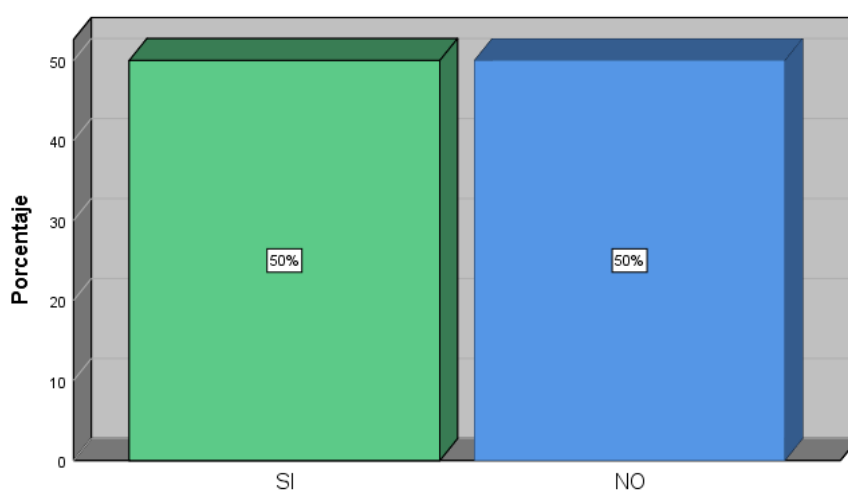
*Me identifico con la labor que realiza la Institución educativa*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
|        | NO    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 27**

*Me identifico con la labor que realiza la Institución educativa*



*Nota.* Tabla 29

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo con los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los colaboradores que participaron indicaron que si se identifican con la labor que realiza la Institución educativa y el 50% de los colaboradores que participaron indicaron que no se identifican con la labor que realiza la Institución educativa.

**Tabla 30**

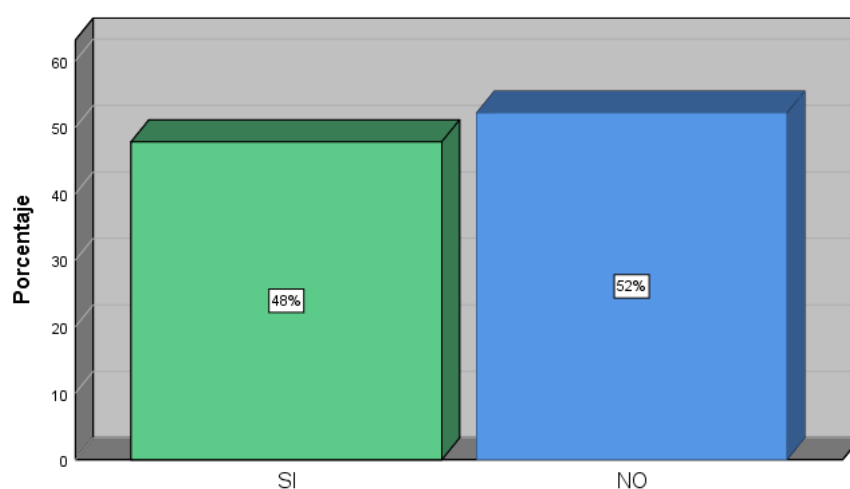
*Me siento orgullo de pertenecer a este plan docente, enaltece mi formación profesional*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 28**

*Me siento orgullo de pertenecer a este plan docente, enaltece mi formación profesional*



Nota. Tabla 30

### INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los colaboradores que participaron indicaron que, no se sienten orgullo de pertenecer a este plan docente, les enaltece su formación profesional y el 48% de colaboradores que participaron indicaron que, si se sienten orgullo de pertenecer a este plan docente, les enaltece su formación profesional.

## DIMENSIÓN: Motivación extrínseca

**Tabla 31**

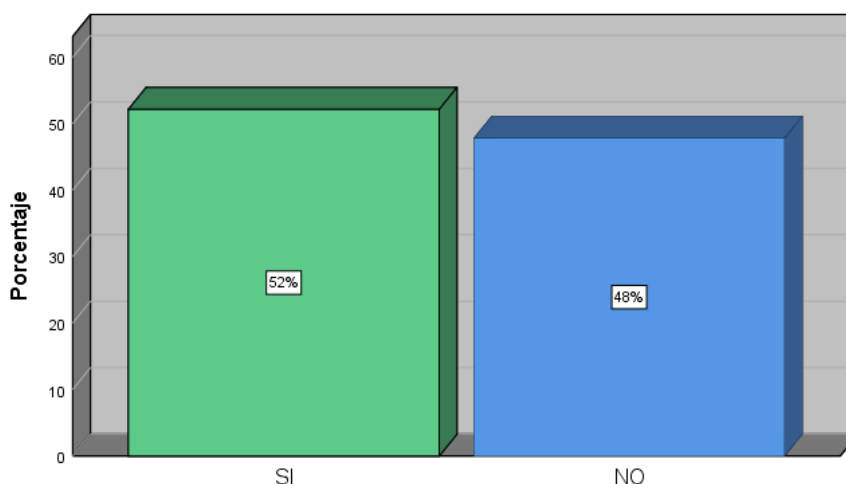
*La institución educativa otorga recompensas a los que se desempeñan adecuadamente dentro del colegio*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                   | 52                      |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 29**

*La institución educativa otorga recompensas a los que se desempeñan adecuadamente dentro del colegio*



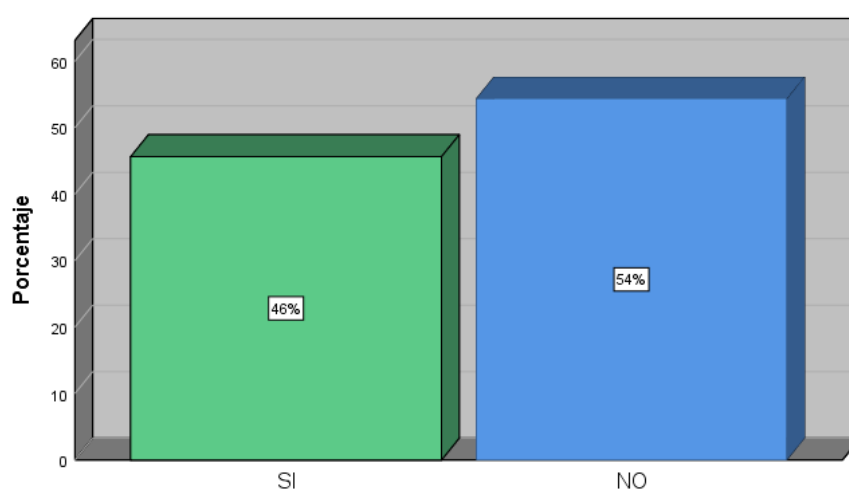
Nota. Tabla 31

## INTERPRETACIÓN

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los miembros del personal comunicaron que la institución educativa otorga recompensas a los que se desempeñan adecuadamente dentro del colegio y el 48% de los miembros del personal comunicaron que la institución educativa no otorga recompensas a los que se desempeñan adecuadamente dentro del colegio.

**Tabla 32***La institución educativa motiva dando reconocimientos por los logros alcanzados*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

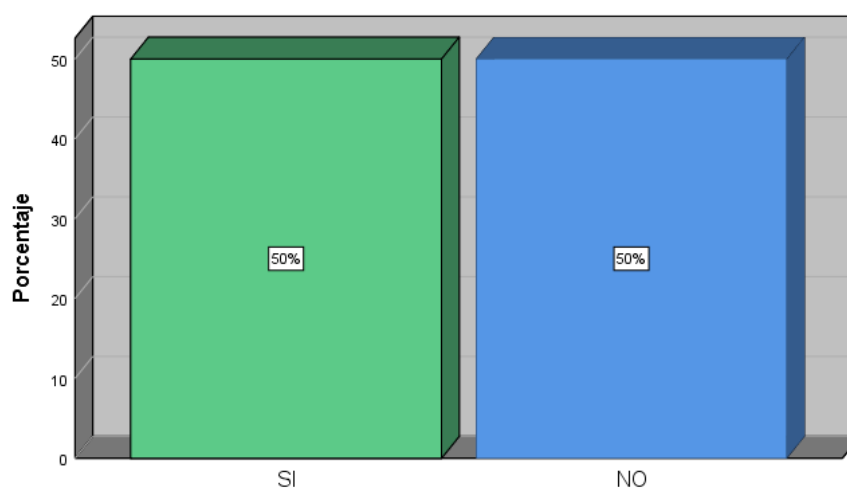
*Fuente.* Encuestas realizadas**Figura 30***La institución educativa motiva dando reconocimientos por los logros alcanzados**Nota.* Tabla 32

### INTERPRETACIÓN

A raíz de la encuesta realizada entre el personal de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los miembros del personal comunicaron que la institución educativa no motiva dando reconocimientos por los logros alcanzados y el 46% de los miembros del personal comunicaron que la institución educativa motiva dando reconocimientos por los logros alcanzados.

**Tabla 33***La institución educativa entrega premios a los trabajadores más eficientes*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
|        | NO    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas**Figura 31***La institución educativa entrega premios a los trabajadores más eficientes**Nota.* Tabla 33

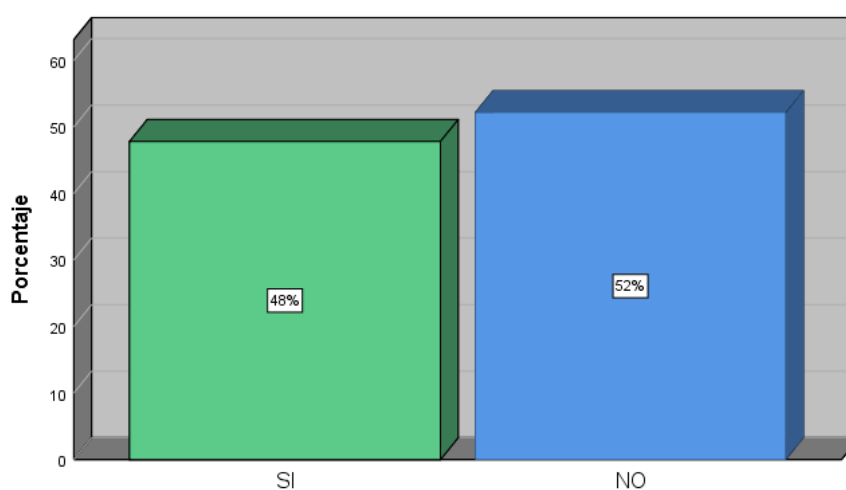
### INTERPRETACIÓN

A raíz de la encuesta realizada entre el personal de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los miembros del personal comunicaron que la institución educativa si entrega premios a los trabajadores más eficientes y el 50% respondieron que la institución educativa no entrega premios a los trabajadores más eficientes.

**Tabla 34***Los premios son motivación para la identificación con el colegio*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura****32***Los premios son motivación para la identificación con el colegio*

Nota. Tabla 34

**INTERPRETACIÓN**

A raíz de la encuesta realizada entre el personal de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los miembros del personal comunicaron que los premios no son motivación para la identificación con el colegio y el 48% de los miembros del personal comunicaron que los premios son motivación para la identificación con el colegio.

**Tabla 35**

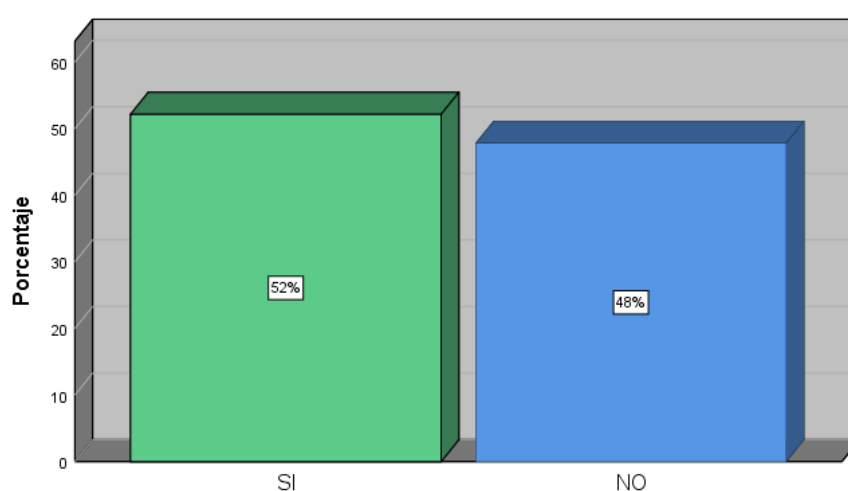
*Las condiciones laborales del colegio son adecuadas para el desempeño profesional*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                   | 52                      |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 33**

*Las condiciones laborales del colegio son adecuadas para el desempeño profesional*



Nota. Tabla 35

## INTERPRETACIÓN

A raíz de la encuesta realizada entre el personal de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los miembros del personal comunicaron que las condiciones laborales del colegio son adecuadas para el desempeño profesional y el 48% de los miembros del personal comunicaron que las condiciones laborales del colegio no son adecuadas para el desempeño profesional.

**Tabla 36**

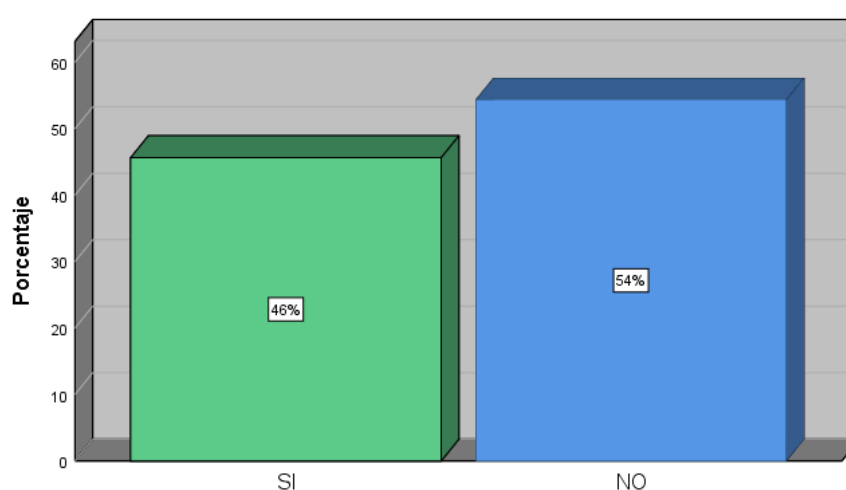
*Las condiciones laborales del colegio motivan a continuar trabajando en esta organización*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 34**

*Las condiciones laborales del colegio motivan a continuar trabajando en esta organización*



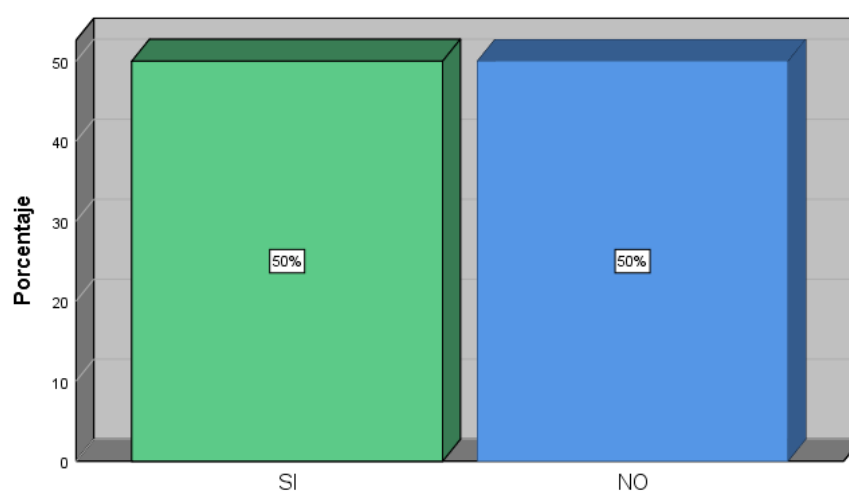
Nota. Tabla 36

## INTERPRETACIÓN

Basado en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los miembros del personal comunicaron que las condiciones laborales del colegio no motivan a continuar trabajando en esta organización y el 46% de los miembros del personal comunicaron que las condiciones laborales del colegio motivan a continuar trabajando en esta organización.

**Tabla 37***Cuenta con jornadas laborales flexibles para el desarrollo de clases complementarias*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 50,0                    |
|        | NO    | 23         | 50,0       | 50,0                 | 100,0                   |
|        | Total | 46         | 100,0      | 100,0                |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas**Figura 35***Cuenta con jornadas laborales flexibles para el desarrollo de clases complementarias**Nota.* Tabla 37

### INTERPRETACIÓN

Basado en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 50% de los miembros del personal comunicaron que cuentan con jornadas laborales flexibles para el desarrollo de clases complementarias y el 50% de los miembros del personal comunicaron que no cuentan con jornadas laborales flexibles para el desarrollo de clases complementarias.

**Tabla 38**

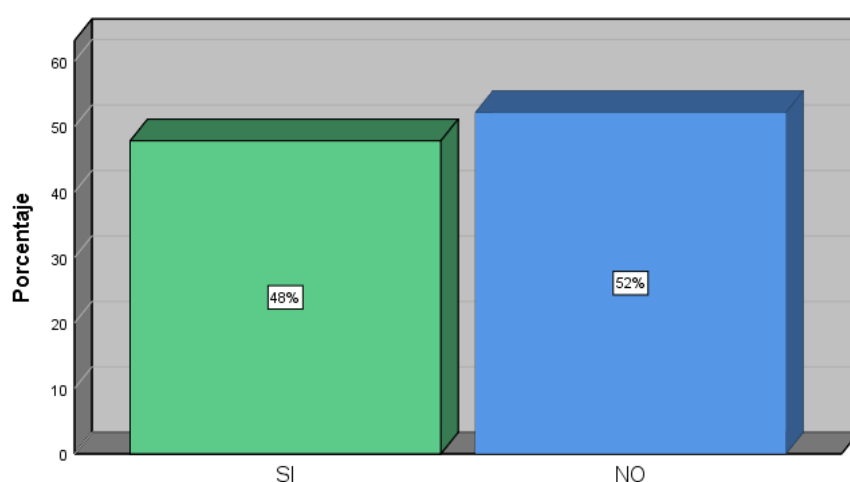
*Motiva a usted contar con jornadas laborales flexibles*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 22         | 48         | 48                   | 48                      |
|        | NO    | 24         | 52         | 52                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 36**

*Motiva a usted contar con jornadas laborales flexibles*



*Nota.* Tabla 38

## INTERPRETACIÓN

Basado en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los miembros del personal comunicaron que no le motiva contar con jornadas laborales flexibles y el 48% de los miembros del personal comunicaron que si le motiva contar con jornadas laborales flexibles.

**Tabla 39**

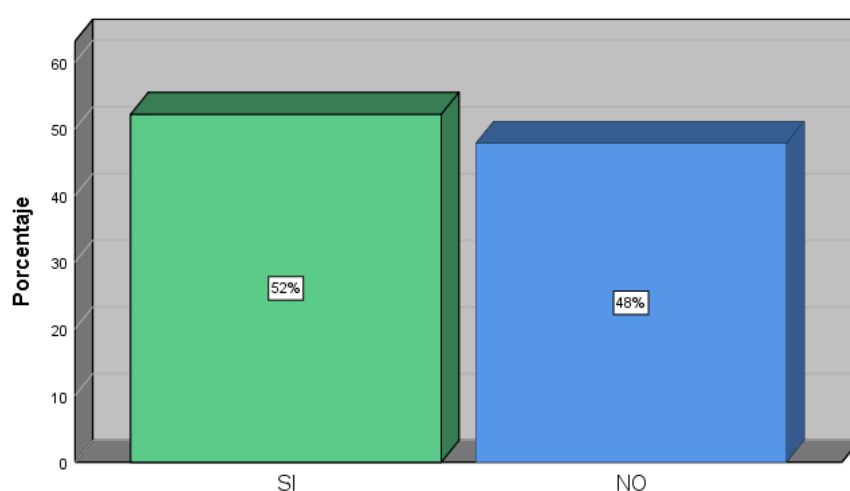
*Ha recibido algún tipo de recompensa por su labor realizada*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 24         | 52         | 52                   | 52                      |
|        | NO    | 22         | 48         | 48                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

*Fuente.* Encuestas realizadas

**Figura 37**

*Ha recibido algún tipo de recompensa por su labor realizada*



*Nota.* Tabla 39

## INTERPRETACIÓN

Basado en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 52% de los miembros del personal comunicaron que si han recibido algún tipo de recompensa por su labor realizada y el 48% de los miembros del personal comunicaron que no han recibido algún tipo de recompensa por su labor realizada.

**Tabla 40**

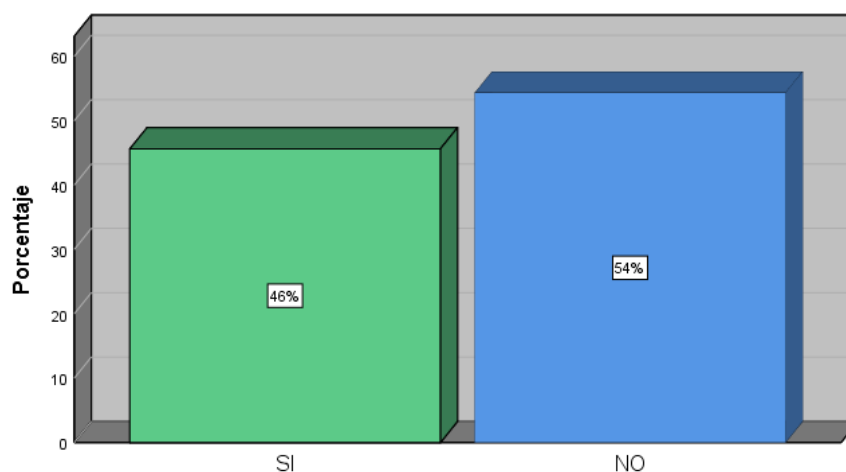
*Considera que la Institución educativa premia su labor como docente con recompensas no incluidas en la relación formal de trabajo*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Si    | 21         | 46         | 46                   | 46                      |
|        | NO    | 25         | 54         | 54                   | 100                     |
|        | Total | 46         | 100        | 100                  |                         |

Fuente. Encuestas realizadas

**Figura 38**

*Considera que la Institución educativa premia su labor como docente con recompensas no incluidas en la relación formal de trabajo*



Nota. Tabla 40

## INTERPRETACIÓN

Basado en la encuesta realizada a los empleados de la Institución Educativa Colegio Thales respondieron que: el 54% de los miembros del personal comunicaron que no consideran que la Institución educativa premia su labor como docente con recompensas no incluidas en la relación formal de trabajo y el 46% de los miembros del personal comunicaron que consideran que la Institución educativa premia su labor como docente con recompensas no incluidas en la relación formal de trabajo.

## 4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD

Para seleccionar la prueba de hipótesis adecuada, primero es necesario analizar si los datos estadísticos siguen una distribución normal. En este análisis, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor a 50 y se utilizó un método de muestreo no probabilístico. El propósito de esta prueba es determinar si los valores de la muestra se distribuyen de manera normal o no.

**Tabla 41**

*Prueba de normalidad*

|                                | Shapiro-Wilk |    |      |
|--------------------------------|--------------|----|------|
|                                | Estadístico  | gl | Sig. |
| Gestión de equipos de trabajo  | ,672         | 46 | ,000 |
| Motivación de los trabajadores | ,671         | 46 | ,000 |

Nota. Datos agrupados por cada variable tomados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa Colegio Thales, Pillco Marca, 2023

**INTERPRETACIÓN** En la tabla 41, se puede observar que el P-valor de la variable gestión de equipos de trabajo, con un estadístico de Shapiro-Wilk de 0,672 y un p-valor de 0,000, indican claramente que Las cifras no siguen una distribución normal. Así mismo, la variable motivación de los trabajadores presenta un estadístico de Shapiro-Wilk de 0,671 y un p-valor de 0,000, lo cual también evidencia que estos datos no siguen una distribución normal.

Dado que no se cumple con la suposición de normalidad y los datos fueron medidos en una escala dicotómica, es pertinente utilizar la prueba de chi cuadrado para el análisis inferencial subsecuente.

### 4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### HIPÓTESIS GENERAL

HA. La gestión de equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

**Tabla 42**

*Relación entre los equipos de trabajo y la motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales Pillco Marca 2023*

| Pruebas de chi-cuadrado      |                      |    |                                            |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------------|
|                              | Valor                | df | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 184.000 <sup>a</sup> | 44 | .000                                       |
| Razón de verosimilitud       | 88.359               | 44 | .000                                       |
| Asociación lineal por lineal | 44.361               | 1  | .000                                       |
| N de casos válidos           | 46                   |    |                                            |

a. 60 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

**INTERPRETACIÓN** Los resultados muestran la prueba de chi-cuadrado de Pearson, con un valor de 184.000 y 44 grados de libertad, y una significancia bilateral asintótica de 0.000. Esto significa que el valor p es menor que el nivel estándar de significancia (0.05), lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. En otras palabras, se evidencia una relación significativa entre la gestión de equipos de trabajo y la motivación de los empleados. La fuerte significancia observada en los valores estadísticos indica que la gestión de equipos de trabajo tiene un impacto directo sobre la motivación de los trabajadores de la institución.

Evidenciándose por lo tanto que los resultados estadísticos respaldan la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una relación significativa entre la gestión de equipos de trabajo y la motivación en los empleados del Colegio Thales – Pillco Marca. Esto implica que cualquier mejora en la gestión

de equipos de trabajo tendrá un impacto directo y positivo en la motivación de los trabajadores. Por ende, los responsables de la gestión pueden estar seguros de que si mejora la gestión de equipos resultará una mayor motivación de los empleados.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La coordinación de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

**Tabla 43**

*Relación entre la coordinación de los equipos de trabajo y la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales Pillco Marca 2023*

| Pruebas de chi-cuadrado      |                      |    |                                      |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
|                              | Valor                | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 159.955 <sup>a</sup> | 24 | .000                                 |
| Razón de verosimilitud       | 85.587               | 24 | .000                                 |
| Asociación lineal por lineal | 44.158               | 1  | .000                                 |
| N de casos válidos           | 46                   |    |                                      |

a. 31 casillas (88.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

**INTERPRETACIÓN** Los datos reflejan los resultados del test chi-cuadrado de Pearson, donde se obtuvo un valor de 159.955 y 24 grados de libertad, con una significancia asintótica bilateral de 0.000. Dado que el valor p es inferior al nivel estándar de significancia (0.05), se puede descartar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Es decir, que hay una relación importante entre la coordinación de los equipos de trabajo y la motivación interna de los empleados.

La fuerte significancia observada en los valores estadísticos indica que la coordinación efectiva de los equipos de trabajo tiene un impacto directo sobre la motivación intrínseca de los empleados. Esto sugiere que, cuando la coordinación entre los equipos es eficiente, los trabajadores experimentan una mayor motivación interna en sus tareas diarias.

Evidenciándose, por lo tanto, que una mejora en la coordinación de los equipos de trabajo tiene un efecto positivo y significativo en la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución. Esto implica que los responsables de la gestión pueden mejorar la motivación interna de los empleados al optimizar la forma en que los equipos de trabajo se coordinan.

HE2. La coordinación de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

**Tabla 44**

*Relación entre la coordinación de los equipos de trabajo y la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales Pillco Marca 2023*

| Pruebas de chi-cuadrado      |                      |    |                                      |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
|                              | Valor                | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 127.844 <sup>a</sup> | 28 | .000                                 |
| Razón de verosimilitud       | 81.768               | 28 | .000                                 |
| Asociación lineal por lineal | 43.292               | 1  | .000                                 |
| N de casos válidos           | 46                   |    |                                      |

a. 38 casillas (95.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

**INTERPRETACIÓN** La tabla exhibe los resultados de la prueba de chi-cuadrado de Pearson, la cual arroja un valor de 127.844 y un total de 28 grados de libertad (df). Además, presenta una significación asintótica bilateral de 0.000. Esto significa que el valor p es menor que el umbral de significancia comúnmente aceptado (0.05), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se concluye que hay una relación significativa entre la coordinación de los equipos de trabajo y la motivación extrínseca de los empleados. La fuerte significancia observada en los valores estadísticos indica que una coordinación efectiva de los equipos de trabajo influye directamente en la motivación extrínseca de los empleados. Esto sugiere que una mejor coordinación entre los equipos puede aumentar la motivación extrínseca, que está relacionada con factores externos como recompensas, reconocimiento o incentivos.

Evidenciándose, por lo tanto, que la coordinación de los equipos de trabajo está vinculada positivamente con la motivación extrínseca de los trabajadores en el Colegio Thales – Pillco Marca. Esto implica que mejorar la coordinación de los equipos no solo afecta la motivación intrínseca, sino que también fomenta una mayor motivación basada en recompensas externas.

HE3: La toma de decisiones de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

**Tabla 45**

*Relación entre toma de decisiones de los equipos de trabajo y la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales Pillco Marca 2023*

| Pruebas de chi-cuadrado      |                      |    |                                      |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
|                              | Valor                | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 159.955 <sup>a</sup> | 24 | .000                                 |
| Razón de verosimilitud       | 85.587               | 24 | .000                                 |
| Asociación lineal por lineal | 44.375               | 1  | .000                                 |
| N de casos válidos           | 46                   |    |                                      |

a. 31 casillas (88.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

**INTERPRETACIÓN** La tabla refleja los resultados de la prueba de chi-cuadrado de Pearson, con un resultado de 159.955 y 24 grados de libertad (df). Además, la significación asintótica bilateral es de 0.000. Esto implica que el valor p es inferior al nivel de significancia convencional (0.05), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre las decisiones de los equipos de trabajo y la motivación intrínseca de los trabajadores. La significancia observada en los valores estadísticos respalda la idea de que una toma de decisiones efectiva por parte de los equipos de trabajo influye directamente en la motivación intrínseca de los empleados. Esto sugiere que cuando los equipos de trabajo participan en decisiones relevantes, los trabajadores experimentan una mayor satisfacción y motivación interna en sus actividades.

Evidenciándose, por lo tanto, que la toma de decisiones dentro de los equipos de trabajo tiene un impacto positivo y significativo en la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución. Esto implica que fomentar la participación activa en la toma de decisiones puede aumentar los niveles de motivación intrínseca en los empleados.

HE4: La toma de decisiones de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

**Tabla 46**

*Relación entre toma de decisiones de los equipos de trabajo y la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales Pillco Marca 2023*

| <b>Pruebas de chi-cuadrado</b> |                      |    |                                      |
|--------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
|                                | Valor                | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson        | 127.844 <sup>a</sup> | 28 | .000                                 |
| Razón de verosimilitud         | 81.768               | 28 | .000                                 |
| Asociación lineal por lineal   | 43.244               | 1  | .000                                 |
| N de casos válidos             | 46                   |    |                                      |

a. 38 casillas (95.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

**INTERPRETACIÓN** La tabla ilustra los resultados de la prueba de chi-cuadrado de Pearson, con un valor de 127.844 y 28 grados de libertad (df), además de una significación asintótica bilateral de 0.000. Esto significa que el valor p es inferior al nivel de significancia habitual (0.05), lo que permite rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. En resumen, se concluye que hay una relación significativa entre la toma de decisiones de los equipos de trabajo y la motivación extrínseca de los empleados. La significancia observada en los valores estadísticos sugiere que una toma de decisiones eficiente dentro de los equipos de trabajo influye directamente en la motivación extrínseca de los empleados. Esto indica que cuando los equipos de trabajo tienen una participación activa en las decisiones, se fomenta una mayor motivación extrínseca, asociada a factores externos como

recompensas, incentivos o reconocimiento.

Evidenciándose, por lo tanto, que la toma de decisiones en los equipos de trabajo está vinculada de manera significativa con la motivación extrínseca de los trabajadores. Esto implica que mejorar los procesos de toma de decisiones dentro de los equipos puede potenciar la motivación basada en factores externos en los empleados del Colegio Thales – Pillco Marca.

HE5: Las metas y objetivos de los equipos de trabajo se relacionan significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023

**Tabla 47**

*Relación entre las metas y objetivos y la motivación intrínseca de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales Pillco Marca 2023*

| Pruebas de chi-cuadrado      |                      |    |                                      |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
|                              | Valor                | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 159.955 <sup>a</sup> | 24 | .000                                 |
| Razón de verosimilitud       | 85.587               | 24 | .000                                 |
| Asociación lineal por lineal | 44.158               | 1  | .000                                 |
| N de casos válidos           | 46                   |    |                                      |

a. 31 casillas (88.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

**INTERPRETACIÓN** La tabla refleja los resultados de la prueba de chi-cuadrado de Pearson, mostrando un valor de 159.955 con 24 grados de libertad (df), así como una significación asintótica bilateral de 0.000. Esto implica que el valor p es inferior al umbral de significancia estándar (0.05), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y validar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa entre los objetivos y metas de los equipos de trabajo y la motivación intrínseca de los trabajadores. La fuerte significancia observada en los valores estadísticos sugiere que cuando los equipos de trabajo establecen metas y objetivos claros y alcanzables, esto tiene un impacto positivo directo en la motivación intrínseca de los empleados. Esto implica que los trabajadores sienten una

mayor satisfacción interna y un mayor compromiso con sus tareas cuando los objetivos del equipo son definidos y compartidos de manera efectiva.

Evidenciándose, por lo tanto, que las metas y objetivos de los equipos de trabajo están vinculados significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores. Esto implica que establecer metas claras y realistas puede fomentar una mayor motivación intrínseca en los empleados del Colegio Thales – Pillco Marca.

HE6: Las metas y objetivos de los equipos de trabajo se relacionan significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023.

**Tabla 48**

*Relación entre las metas y objetivos y la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales Pillco Marca 2023*

| <b>Pruebas de chi-cuadrado</b> |                      |    |                                      |
|--------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
|                                | Valor                | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson        | 127.844 <sup>a</sup> | 28 | .000                                 |
| Razón de verosimilitud         | 81.768               | 28 | .000                                 |
| Asociación lineal por lineal   | 43.292               | 1  | .000                                 |
| N de casos válidos             | 46                   |    |                                      |

a. 38 casillas (95.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

**INTERPRETACIÓN** La tabla presenta los resultados de la prueba de chi-cuadrado de Pearson, que muestra un valor de 127.844 y 28 grados de libertad (df), así como una significación asintótica bilateral de 0.000. Esto implica que el valor p se encuentra por debajo del umbral de significancia comúnmente aceptado (0.05), lo que permite descartar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. En otras palabras, se concluye que hay una relación significativa entre los objetivos y metas de los equipos de trabajo y la motivación extrínseca de los empleados. La significancia observada en los valores estadísticos sugiere que cuando los equipos de trabajo establecen metas y objetivos claros, esto influye directamente en la motivación extrínseca de los empleados. Esto significa que los trabajadores son más propensos a estar motivados por factores externos, como recompensas o reconocimiento,

cuando las metas del equipo están bien definidas.

Evidenciándose, por lo tanto, que las metas y objetivos de los equipos de trabajo están significativamente relacionados con la motivación extrínseca de los trabajadores. Esto implica que establecer metas y objetivos claros puede aumentar la motivación extrínseca en los empleados del Colegio Thales – Pillco Marca, generando un mayor compromiso basado en incentivos externos.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS ANTECEDENTES**

La presente discusión aborda los resultados obtenidos en relación con las hipótesis planteadas, contrastándolos con antecedentes tanto internacionales como nacionales y locales para proporcionar una comprensión más profunda de los hallazgos.

La hipótesis principal, que sostenía que la gestión de los equipos de trabajo tiene una relación significativa con la motivación de los empleados en el Colegio Thales – Pillco Marca, fue validada a través de la prueba de chi-cuadrado, que arrojó un valor de 184.000 y un p-valor de 0.000. Esto demuestra que existe una conexión relevante entre ambas variables. Este resultado concuerda con las conclusiones de Montes (2022), quien determinó que el trabajo en equipo impacta significativamente en la satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca, reportando un Rho de Spearman de 0.700. Igualmente, Torres (2019) identificó una relación significativa entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores en el puerto de Ilo en ENAPU SA, con un nivel de significancia de 0.001, lo que refuerza la importancia del entorno laboral en la motivación.

En cuanto a la primera hipótesis específica, que postulaba que la coordinación de los equipos de trabajo se asocia significativamente con la motivación intrínseca de los empleados, se validó con un valor de chi-cuadrado de 159.955 y un p-valor de 0.000, sugiriendo así una relación significativa. Este hallazgo se alinea con el estudio de Guerrero (2017), quien reportó una correlación positiva entre el trabajo en equipo y la motivación de los docentes de la IE N° 86157 - César Vallejo de Huarmey, enfatizando la relevancia de una buena coordinación y colaboración en los equipos.

La segunda hipótesis específica, que planteaba que la coordinación de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores, se confirmó con un valor de chi-cuadrado de

127.844 y un p-valor de 0.000. Este hallazgo coincide con los resultados de Chávez et al. (2021), quienes señalaron que factores extrínsecos, como la capacidad de atender las necesidades familiares, influyen de manera significativa en la motivación laboral.

La tercera hipótesis específica, que proponía que la toma de decisiones en los equipos de trabajo se relaciona de manera significativa con la motivación intrínseca de los trabajadores, fue validada con un valor de chi-cuadrado de 159.955 y un p-valor de 0.000. Este resultado es comparable a los hallazgos de Sánchez (2018), quien descubrió una conexión significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral, subrayando la importancia de un liderazgo eficaz en el proceso de toma de decisiones.

La cuarta hipótesis específica, que indicaba que la toma de decisiones de los equipos de trabajo está significativamente relacionada con la motivación extrínseca de los empleados, mostró resultados que confirmaron esta relación con un valor de chi-cuadrado de 127.844 y un p-valor de 0.000. Arias et al. (2021) encontraron que un estilo de liderazgo Laissez Faire se vincula con una baja satisfacción laboral y rendimiento, destacando la importancia de un liderazgo activo y participativo para la motivación extrínseca.

La quinta hipótesis específica, que sugería que las metas y objetivos de los equipos de trabajo tienen una relación significativa con la motivación intrínseca de los trabajadores, fue respaldada por un valor de chi-cuadrado de 159.955 y un p-valor de 0.000, sugiriendo así una conexión relevante. Los resultados de Fonseca (2019) sobre cultura organizacional y motivación laboral apoyan este hallazgo, indicando que una cultura organizacional bien definida puede potenciar la motivación intrínseca.

Por último, la sexta hipótesis específica, que proponía que las metas y objetivos de los equipos de trabajo se relacionan significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores, fue confirmada con un valor de chi-cuadrado de 127.844 y un p-valor de 0.000. Cerrón et al. (2019) hallaron que el clima laboral tiene una relación significativa con la motivación de los empleados, enfatizando que establecer metas y objetivos claros es

fundamental para mejorar la motivación extrínseca.

En conclusión, los resultados de este estudio, sustentados por la evidencia de antecedentes tanto nacionales como internacionales, confirman que una gestión efectiva de equipos de trabajo, que incluye una buena coordinación, toma de decisiones y establecimiento de metas y objetivos claros, se relaciona directamente con la motivación tanto intrínseca como extrínseca de los trabajadores. Este conocimiento es esencial para que las instituciones educativas y otras organizaciones implementen estrategias efectivas que promuevan un entorno de trabajo motivador y productivo.

## **5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS RESPECTO AL MARCO TEÓRICO**

La tesis ha sido elaborada en términos y alcances definidos por el marco teórico correspondiente, los cuales respaldan los hallazgos de esta investigación.

En relación con la hipótesis principal, que afirmaba que la gestión de equipos de trabajo se relaciona de manera directa con la motivación de los trabajadores, el p-valor de 0.000 indica una relación significativa. Este hallazgo respalda los conceptos teóricos de Postigo (2018) y Vázquez (2005) sobre la importancia de una gestión eficaz de equipos. Postigo (2018) sostiene que la gestión de equipos de trabajo implica la actitud de un líder para coordinar las funciones de los miembros del equipo, permitiendo así el desarrollo óptimo de sus funciones y el logro de los objetivos organizacionales. Vázquez (2005) agrega que la gestión de equipos incluye diversos procedimientos destinados a organizar y coordinar a los miembros de un grupo laboral, generalmente realizados por el gerente de la institución, subrayando la importancia de una gestión efectiva para mejorar la motivación de los trabajadores. Estos conceptos se han evidenciado en los resultados obtenidos en esta investigación.

Sin embargo, comprendiendo los alcances teóricos de lo que representa la motivación, se puede precisar que los resultados obtenidos están teniendo el mismo alcance teórico en el 50% de los docentes, lo que se constituye en una tarea pendiente para implementar estrategias que mejoren la motivación.

de los docentes. González (2012) afirma que la motivación consta de diversos factores internos o externos que determinan las actividades y la eficiencia de un individuo; cuando un individuo se encuentra motivado, sus funciones o actividades se dirigen con un fin específico. Esto subraya la necesidad de que la institución educativa implemente estrategias claras para alcanzar un impacto global de sus políticas de trabajo en equipo en la motivación.

## CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general se precisa que efectivamente hay una relación significativa entre la gestión de equipos de trabajo y la motivación de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023, ello debidamente sustentada por la prueba de chi-cuadrado con un p-valor de 0.000. Complementariamente, los resultados descriptivos muestran que aproximadamente la mitad de los encuestados percibe que las prácticas de gestión están efectivamente implementadas, lo cual se asocia con niveles moderados de motivación tanto intrínseca como extrínseca. Sin embargo, la otra mitad de las respuestas insinúa una congruencia significativa de progreso en estas áreas para aumentar la motivación general del personal.
2. Respecto al primer objetivo específico se ha demostrado una correlación significativa entre la coordinación de los equipos de trabajo y la motivación intrínseca de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales, sustentada por la prueba de chi-cuadrado con un p-valor de 0.000. Además, los resultados descriptivos revelan que una parte considerable de los trabajadores valora la comunicación clara y la planificación de las actividades, lo que incrementa su motivación intrínseca. No obstante, la percepción dividida sobre la adecuada división del trabajo refleja la necesidad de mejorar estas prácticas para incrementar la motivación intrínseca en todos los empleados.
3. Respecto al segundo objetivo específico se ha demostrado una relación significativa entre la coordinación de los equipos de trabajo y la motivación extrínseca de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales, respaldada por la prueba de chi-cuadrado con un p-valor de 0.000. Además, las derivaciones representativas muestran que mientras una parte de los trabajadores valora la claridad en la división de responsabilidades, otra parte indica una percepción de inconsistencia en las prácticas de coordinación. Esto señala una oportunidad significativa de mejora en la implementación de estrategias para maximizar la motivación extrínseca.
4. Respecto al tercer objetivo específico se ha demostrado una relación

significativa entre la toma de decisiones en los equipos de trabajo y la motivación intrínseca de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales, con un valor de chi-cuadrado de 159.955 y un p-valor de 0.000. Además, los resultados descriptivos revelan que aproximadamente la mitad de los trabajadores percibe que las decisiones son objetivas y basadas en su desempeño, lo que incrementa su motivación intrínseca. Sin embargo, la otra mitad de los encuestados sugiere que hay espacio para mejorar la objetividad y la participación en la toma de decisiones para aumentar la motivación intrínseca.

5. Respecto al cuarto objetivo específico se ha demostrado una relación significativa entre la toma de decisiones en los equipos de trabajo y la motivación extrínseca de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales, sustentada por la prueba de chi-cuadrado con un valor de 127.844 y un p-valor de 0.000. Además, los resultados descriptivos indican que mientras una parte de los trabajadores percibe que el control del desempeño y las recompensas están alineados con sus objetivos, otra parte considera que falta objetividad en las evaluaciones. Esto señala una necesidad de mejorar estas prácticas para aumentar la motivación extrínseca de todo el personal.
6. Respecto al quinto objetivo específico se ha demostrado una relación significativa entre las metas y objetivos y la motivación intrínseca de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales, con un valor de chi-cuadrado de 159.955 y un p-valor de 0.000, indicando una correlación positiva muy alta. Además, los resultados descriptivos muestran que una parte significativa de los trabajadores se siente motivada cuando las metas son claras y alcanzables, y cuando sus esfuerzos son reconocidos. Sin embargo, la percepción dividida sugiere la necesidad de mejorar la claridad y el reconocimiento de las metas para aumentar la motivación intrínseca en toda la institución.
7. Respecto al sexto objetivo específico se ha demostrado una relación significativa entre las metas y objetivos y la motivación extrínseca de los trabajadores de la Institución Educativa Privada Colegio Thales, con un valor de chi-cuadrado de 127.844 y un p-valor de 0.000. Además, los resultados descriptivos indican que, aunque una parte de los trabajadores

percibe que los equipos se forman efectivamente para alcanzar objetivos y que las recompensas están alineadas con el desempeño, otra parte siente que hay margen para mejorar en estos aspectos. Esto señala una oportunidad significativa para establecer metas claras y proporcionar incentivos tangibles que aumenten la motivación extrínseca de todo el personal.

## RECOMENDACIONES

1. A la Dirección de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca, se le recomienda, desarrollar talleres de gestión de equipos enfocados en aumentar la motivación del personal docente y administrativo. Este taller debe incluir temas específicos como técnicas de motivación, estrategias de comunicación efectiva, resolución de conflictos y dinámicas de equipo. Además, es importante que se planifique la duración y frecuencia de los talleres, asegurando que sean accesibles para todo el personal sin interferir con sus responsabilidades diarias. Todo ello incrementará la motivación y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, lo que se reflejará en un mayor compromiso y productividad. Además, fomentará un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, elevando así la calidad del servicio educativo ofrecido y contribuyendo a una mejor percepción por parte de los estudiantes y sus padres.
2. A la Dirección de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca, se le recomienda, implementar un sistema de mentoría interna enfocado en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Esto se basa en la necesidad de crear un entorno en el que los empleados se sientan apoyados y valorados, lo que a su vez incrementará su motivación intrínseca y compromiso con la institución. Para ello se debe identificar y seleccionar mentores dentro de la institución, estos mentores serán empleados con experiencia y habilidades de liderazgo que puedan guiar y apoyar a sus colegas menos experimentados. Estas acciones incrementarán la motivación intrínseca de los empleados al proporcionarles oportunidades de desarrollo y reconocimiento personal. Además, se anticipa una mejora en la cohesión y colaboración dentro de los equipos de trabajo, lo que contribuirá a un ambiente laboral más positivo y productivo.
3. Al Comité de Coordinación de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca, se recomienda establecer metas y objetivos claros para los equipos de trabajo dentro de la institución, con un sistema de seguimiento y reconocimiento basado en el cumplimiento de estas metas.

Para ello es necesario incluir incentivos monetarios, certificados de reconocimiento, días libres adicionales, oportunidades de desarrollo profesional u organizar eventos o ceremonias para celebrar los logros de los equipos, reforzando así la cultura de reconocimiento y motivación. Esto incrementará la motivación extrínseca del personal, proporcionando un marco claro y estructurado que guía sus esfuerzos y reconoce sus logros.

4. A la gerencia de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca, se recomienda establecer un sistema participativo de toma de decisiones que permita a los trabajadores ser parte activa en la planificación y ejecución de las actividades del equipo, promoviendo un ambiente de colaboración y autonomía. Para ello necesario que se organicen reuniones regulares donde los equipos puedan discutir y analizar las decisiones importantes que afectan su trabajo. Estas reuniones deben ser estructuradas para asegurar que todos los miembros tengan la oportunidad de expresar sus opiniones y contribuir al proceso de decisión. Se espera fomentar un ambiente de trabajo colaborativo donde los empleados se sientan valorados y escuchados, lo que a su vez fortalecerá su compromiso, satisfacción laboral y mejorará la calidad de las decisiones tomadas, ya que estas serán el resultado de una discusión amplia y diversa que considera múltiples perspectivas.
5. A la gerencia de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca, se recomienda establecer un sistema de recompensas que premie a los equipos por ideas innovadoras y efectivas en la toma de decisiones. Este sistema debe incluir incentivos como premios monetarios, reconocimientos públicos o pueden ofrecer oportunidades adicionales de desarrollo profesional, como cursos y talleres especializados. Para esto es necesario que se establezcan criterios claros para identificar y evaluar las ideas innovadoras. Los criterios deben incluir la originalidad, viabilidad, impacto positivo en la institución y alineación con los objetivos educativos. Con ello se espera fomentar un ambiente de trabajo creativo y proactivo, donde los empleados se sientan motivados a contribuir con sus ideas y esfuerzos. Además, se busca mejorar la calidad y efectividad de las decisiones tomadas, promoviendo soluciones novedosas y efectivas a los

desafíos institucionales.

6. Al Comité de Coordinación de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca, se recomienda establecer reuniones periódicas de alineación de objetivos donde los equipos de trabajo puedan revisar y ajustar sus metas y objetivos de manera colaborativa. Estas reuniones deben ser estructuradas para asegurar que las metas sean claras, alcanzables y alineadas con los objetivos institucionales. Para ello es necesario establecer un calendario regular para las reuniones de alineación de objetivos, por ejemplo, una vez al mes o al inicio de cada trimestre. Con estas acciones se busca mejorar la claridad de las metas, asegurando que los equipos estén alineados y enfocados en objetivos realistas y medibles
7. A la gerencia de la Institución Educativa Privada Colegio Thales – Pillco Marca, se recomienda establecer un sistema de reconocimiento semanal donde se celebren los logros y avances de los equipos de trabajo. Este sistema debe incluir pequeños incentivos y reconocimientos que motiven a los empleados a alcanzar sus metas. Para ello es necesario identificar y definir claramente los tipos de logros que serán reconocidos semanalmente, como el cumplimiento de objetivos, la mejora en procesos, o la colaboración efectiva. La gerencia debe tener en cuenta un registro de los logros reconocidos y de los empleados que han sido premiados, para asegurar una distribución equitativa y justa de los reconocimientos. Con ello se busca mejorar la claridad y el enfoque en los objetivos al destacar regularmente los logros alcanzados, lo que puede servir como ejemplo y motivación para otros equipos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, K., y Morales, I. (2021). *Estilos de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de Servicios Aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (cuarta ed.). Pearson Educacion.
- Castillo, M. (2015). *Toma de decisiones en las empresas: Entre el arte y la técnica*. Los Andes: Universidad de los Andes.
- Cerron, N., y Trujillo, H. (2019). *El clima laboral y su relación con la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, 2019*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Chávez, G., y Suarez, K. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y la motivación en trabajadores eventuales de una empresa agrícola, Cantón Santa Lucía, Provincia del Guayas*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Cuervo, Á., y Vázquez, C. (2008). *Introducción a la administración de empresas*. Sevilla: Editorial Aranzadi.
- Dapena, J. (2022). *Finanzas de la empresa toma de decisiones y subjetividad*. Salta: Ediciones Universidad Católica de Salta.
- De Harlez, R., y Cadiat, A. (2016). *Administración por objetivos*. Santiago: 50Minutos.es.
- Fonseca, D. K. (2019). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalies 2018*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- García, F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. Barcelona: Ministerio de educación y ciencia.
- García, J. (2007). *Motivación. Haga que lo hagan*. Madrid: Fundación Confemetal.
- González, M. (2012). *Habilidades Directivas*. Málaga: Innovación y cualificación, S.L.
- Guerrero, F. R. (2017). *El trabajo en equipo y su incidencia en la motivación de los docentes de la I.E. N° 86157 - César Vallejo - Huarmey - 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM.

<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1675>.

- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez, M. D. (2003). *La gestión empresarial*. Madrid: Díaz de Santos Editorial.
- Montes, M. R. (2022). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Barranca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6683/MONTES%20VALENZUELA%20MICHAEL%20RICHARD\\_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6683/MONTES%20VALENZUELA%20MICHAEL%20RICHARD_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral*. Madrid: Babelcube Incorporated.
- Postigo, I. (2018). *Gestión profesional y emocional de equipos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Roberts, J. (2006). *La empresa moderna; Organización, estrategia y resultados*. Antoni Bosch: Barcelona.
- Rodríguez, A. (2014). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales*. Madrid: Editorial Elearning, S.L.
- Sánchez, L. (2018). *Relación de los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los trabajadores de la Microred Shilla, Carhuaz, 2016*. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Solis, K. (17 de abril de 2023). *Media Source*. 10 ejemplos de trabajo en equipo efectivos: <https://www.mediasource.mx/blog/trabajo-en-equipo>
- Thales, C. (2023). *Informe de personal*. Huánuco : Oficina de personal.
- Torres, H. (2019). *Clima laboral y motivación de los trabajadores portuarios de ILO en Enapu S.A periodo 2017*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.
- Vázquez, R. (2005). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Buenos Aires: Ideaspropias Editorial.
- Wade, C. (2003). *Psicología*. Madrid: Pearson Educación.
- Warner, J. (2009). *Metas y objetivos*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón

Areces.

West, M. (2004). *Los secretos de la gestión de los equipos de trabajo*. Sevilla: Blume Editores.

Zevallos, L. (2019). *Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú*. Lima: Universidad del Centro del Perú.

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Rojas Pablo, M (2025). *La gestión de equipos de trabajo y la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada colegio Thales – Pillco Marca 2023* [Tesis pre grado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Variables                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Metodología                                                                                                                                                                                                                                 | Instrumentos                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <p><b>General</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de equipos de trabajo con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la coordinación de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la coordinación de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los</p> | <p><b>General</b></p> <p>Precisar cómo se relaciona la gestión de equipos de trabajo con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Describir cómo se relaciona la coordinación de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>Describir cómo se relaciona la coordinación</p> | <p>HIPÓTESIS ALTERNA (Ha).</p> <p>La gestión de equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>La coordinación de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>La coordinación de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación extrínseca</p> | <p><b>VARIABLE 1</b><br/>Gestión de equipos de trabajo</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordinación</li> <li>✓ Toma de decisiones</li> <li>✓ Metas y Objetivos</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b><br/>Motivación</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Motivación Intrínseca</li> <li>✓ Motivación extrínseca</li> </ul> | <p><b>Tipo:</b><br/>El tipo de investigación es aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b><br/>El enfoque es cuantitativo,</p> <p><b>Nivel:</b><br/>Descriptivo correlacional,</p> <p><b>Diseño:</b><br/>Es no experimental de tipo transaccional.</p> | <p><b>Encuesta</b></p> <p><b>Entrevista</b></p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| <p>trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la toma de decisiones de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la toma de decisiones de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona las metas y objetivos de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?</p> | <p>de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>Describir cómo se relaciona la toma de decisiones de los equipos de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>Describir cómo se relaciona la toma de decisiones de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>Describir cómo se relaciona las metas y objetivos de los equipos</p> | <p>de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>La toma de decisiones de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>La toma de decisiones de los equipos de trabajo se relaciona significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>Las metas y objetivos de los equipos de trabajo se relacionan significativamente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco</p> |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

|                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                   |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| <p>Pillco Marca 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona las metas y objetivos de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023?</p> | <p>de trabajo con la motivación intrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> <p>Describir cómo se relaciona las metas y objetivos de los equipos de trabajo con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> | <p>Marca 2023</p> <p>Las metas y objetivos de los equipos de trabajo se relacionan significativamente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la institución educativa privada Colegio Thales – Pillco Marca 2023</p> |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|



## ANEXO 2 ENCUESTA



Instrucciones: el siguiente cuestionario es parte de los instrumentos elaborados para medir la gestión de equipo de trabajo y motivación en la institución educativa que labora. El mismo que tiene solo fines académicos, por ello, agradeceremos su llenado, marcando según corresponda.

| INDICADORES               | Ítems                                                                                                                                                                                                                                               | SI | NO |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| • Actividades             | 1. La institución educativa comunica las actividades que el colegio debe desarrollar de manera conjunta<br>2. La institución educativa es consciente que las actividades se deben hacer de manera coordinada                                        |    |    |
| • División de Trabajo     | 3. Los responsables de la institución educativa cuando hay actividades conjuntas dividen el trabajo para su desarrollo<br>4. La división del trabajo en la institución educativa no impide que se desarrolle en equipos las actividades programadas |    |    |
| • Planeamiento            | 5. La institución educativa planifica las actividades en base a la coordinación con todos los trabajadores<br>6. La planificación es la base para desarrollar las actividades educativas en el colegio                                              |    |    |
| • Control                 | 7. La institución educativa controla el desempeño de los equipos de trabajo<br>8. La institución educativa usa el control como política para generar motivación entre los trabajadores                                                              |    |    |
| • Evaluación              | 9. Se hace una evaluación constante del desempeño de los equipos de trabajo<br>10. La evaluación es objetiva y se da en base a resultados                                                                                                           |    |    |
| • Definición de problemas | 11. La institución educativa usa los equipos de trabajo para identificar problema<br>12. La institución educativa se valen los equipos de trabajo para dar solución a los problemas encontrados                                                     |    |    |
| • Plazos                  | 13. La institución educativa tiene metas y objetivos con plazos razonables para ser desarrollados<br>14. Institución educativa forma equipos de trabajo para cumplir las metas y objetivos                                                          |    |    |
| • Resultados              | 15. La institución educativa evalúa el cumplimiento de resultados en base a los objetivos y metas<br>16. Los resultados determinan reconocimiento a los trabajadores si éstas son cumplidas                                                         |    |    |
| • Dirección               | 17. La dirección de la institución educativa fomenta la motivación como parte de las metas y objetivos del colegio<br>18. La institución educativa tiene la dirección como un                                                                       |    |    |

|                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|                                                                                | medio para poder motivar a los trabajadores                                                                                                                                                                                                                           |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento</li> </ul>               | 19. Institución educativa reconoce a los trabajadores cuando cumplen metas<br>20. La entrega de reconocimientos es de orden público                                                                                                                                   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Solución de problemas</li> </ul>        | 21. Los trabajadores se sienten motivados cuando solucionan los problemas<br>22. El colegio reconoce a aquellos trabajadores que encuentran solución a problemas específicos                                                                                          |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Desafíos</li> </ul>                     | 23. La institución educativa plantea desafíos como parte del desarrollo profesional a cada trabajador<br>24. Los desafíos tienen reconocimientos monetarios por su cumplimiento                                                                                       |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Curiosidad</li> </ul>                   | 25. Ha sentido que el trabajo que desarrollo en la institución educativa le motivo explorar otras técnicas y metodologías para sus estudiantes<br>26. Considera que trabajar en la institución educativa despierta su curiosidad respecto a su desarrollo profesional |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Sentido de pertenencia</li> </ul>       | 27. Me identifico con la labor que realiza la Institución educativa<br>28. Me siento orgullo de pertenecer a este plan docente, enaltece mi formación profesional                                                                                                     |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Recompensa</li> </ul>                   | 29. La institución educativa otorga recompensas a los que se desempeñan adecuadamente dentro del colegio<br>30. La institución educativa motiva dando reconocimientos por los logros alcanzados                                                                       |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Premios</li> </ul>                      | 31. La institución educativa entrega premios a los trabajadores más eficientes<br>32. Los premios son motivación para la identificación con el colegio                                                                                                                |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones laborales</li> </ul>        | 33. Las condiciones laborales del colegio son adecuadas para el desempeño profesional<br>34. Las condiciones laborales del colegio motivan a continuar trabajando en esta organización                                                                                |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Jornadas laborales flexibles</li> </ul> | 35. Cuenta con jornadas laborales flexibles para el desarrollo de clases complementarias<br>36. Motiva a usted contar con jornadas laborales flexibles                                                                                                                |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Recompensas</li> </ul>                  | 37. Ha recibido algún tipo de recompensa por su labor realizada<br>38. Considera que la Institución educativa premia su labor como docente con recompensas no incluidas en la relación formal de trabajo                                                              |  |  |

**Gracias por su colaboración**