



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las
Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Leiva Cáceres, Carlos Enrique (ORCID: 0000-0001-8889-3234)

ASESORA:

Dra. Villavicencio Palacios Lilette del Carmen (ORCID: 0000-0002-2221-7951)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

Chepén - Perú

2020

Dedicatoria

Con todo mi amor y gratitud, dedico este trabajo a la memoria de mi madre, mi familia y amigos, que me animaron y apoyaron en momentos difíciles de mi vida.

Agradecimiento

Mi gratitud sincera a los docentes de la Universidad César Vallejo que a través de su mediación pedagógica nos ayudaron a asimilar las nuevas tendencias educativas que contribuyen al mejoramiento de nuestro ejercicio profesional.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO:	4
III.METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización:	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos.	19
3.7. Aspectos éticos.	20
IV. RESULTADOS:	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES:	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXO	35

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de la Variable Compromiso organizacional en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.	20
Tabla 2: Nivel de la variable Compromiso organizacional por dimensiones en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.	21
Tabla 3: Nivel de la Variable Trabajo en equipo en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.	22
Tabla 4: Nivel de la variable Trabajo en Equipo por dimensiones en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Compromiso organizacional en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.....	20
Figura 2: Trabajo en equipo en las instituciones educativas, de Tembladera, Contumazá, 2020.....	22

RESUMEN

La finalidad de esta tesis radicó en analizar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020, para esto se empleó un diseño correlacional teniendo una muestra de 91 maestros. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para medir el compromiso organizacional y otro para el trabajo en equipo, con 18 y 41 ítems respectivamente.

Como resultado el compromiso organizacional se ubicó en los niveles regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se situó en los niveles regular y bajo (70,3%). El compromiso organizacional comprueba la relación enormemente significativa con el trabajo en equipo ($p < 0.01$), siendo la correlación directa y muy alta ($r_s = 0.986^{**}$). De esta forma se descubrió la relación enormemente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y el trabajo en equipo: normativo [$r_s = 0.794^{**}$] y afectivo [$r_s = 0.743^{**}$] con nivel alto; por continuidad [$r_s = 0.697^{**}$] en nivel moderado. Así mismo, se evidencia una relación altamente significativa entre las dimensiones compromiso organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo. En conclusión, el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020, presentan una correlación muy significativa.

Palabras clave: Compromiso organizacional, Trabajo en equipo, Organización.

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to analyze the relationship between organizational commitment and teamwork in the educational institutions of Tembladera, Contumazá, 2020, for this a correlational design was used having a sample of 91 teachers. Two questionnaires were applied, one to measure organizational commitment and the other for teamwork, with 18 and 41 items respectively.

As a result, the organizational commitment was located at the regular and low levels (94.5%); teamwork was at the regular and low levels (70.3%). The organizational commitment verifies the enormously significant relationship with teamwork ($p < 0.01$), the correlation being direct and very high ($r_s = 0.986^{**}$).

In this way, the enormously significant relationship between the dimensions of organizational commitment and teamwork was discovered: normative [$r_s = 0.794^{**}$] and affective [$r_s = 0.743^{**}$] with a high level; for continuity [$r_s = 0.697^{**}$] at a moderate level. Likewise, a highly significant relationship between the dimensions of organizational commitment and the dimensions of teamwork is evident. In conclusion, the organizational commitment and teamwork of teachers in the educational institutions of Tembladera, Contumazá, 2020, present a very significant correlation.

Keywords: Organizational commitment, Teamwork, Organization.

I. INTRODUCCIÓN.

Alrededor del mundo y especialmente en América Latina, los maestros muestran una profunda incomodidad en la labor que realizan, en un estudio se detectó que el 60% están descontentos y nada motivados con la ejecución de su trabajo (Rodríguez, 1996 citado en Zamora, 2009).

Al predominar la manera particular de hacer docencia y caracterizada por el poco trabajo mancomunado en las escuelas, prima ausencia de trabajo conjunto, motivado por la poca o casi nula reflexión o meditación conjunta (Bolívar, 2010; Imbernon, s.l.); persistiendo todavía complicaciones para integrarse y conformar sólidamente un grupo cohesionado de profesores en las escuelas (Serra, Krichesky y Merodo, 2009 citados en Zamora, 2009).

Adicionalmente a ello, la ausencia de actitudes comprometidas con la escuela proviene de una carencia valorativa y falta de compromiso con la consecución de fines que se ha previsto para la Institución, por el trabajo egoísta, desvinculado y celoso de los profesores, manifestado a través de falta de lealtad institucional, eleva la voluntad de no seguir laborando. (Meyer y Allen, 1997 citados en Bolívar, 2010).

Una deficiente conexión con el alma mater del aprendizaje ocasiona desintegración de maestros, cumplimiento de responsabilidades carentes de afecto y sentimientos de apego, y una creciente posibilidad de alejamiento o desvinculación del grupo profesional. La implicancia en tareas individuales o entre pares es entendida por los profesores como compromiso (Tang y Choi, 2011 citados en Fuente alba & Imbarack, 2014). No obstante, hay maestros sin ganas hacer nada para mejorar en su labor, a los que no les importa ni inmuta las críticas u observaciones a su trabajo. En consecuencia, el laborar sin motivación o hacer las cosas por inercia, hace que se distinga a los maestros que voluntariamente le imprimen creatividad a su labor y se interesan porque las acciones les salgan perfectamente (Nias, 1981 citado por Bolivar 2010).

Un instrumento valioso para conducir a los seres humanos hacia la exteriorización o exhibición de su talento es el sentimiento atávico de pertenencia hacia la institución, razón que exige atender al detalle los diferentes aspectos de los profesores y evaluar a las personas que colaboran con él para asegurar en

cierta medida las actuaciones en función a la concreción de lo planificado (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

Las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, presentan algunos agentes de enseñanza que se mantienen al margen de las acciones que ejecutan las organizaciones, docentes que realizan su labor sin manifestar ni evidenciar pertenencia a la organización. Maestros que, al sopesar el esfuerzo y dedicación a su quehacer, optan por encasillarse en un formato de responsabilidad exigida y que poco a poco va desgastando los intercambios y relaciones que se dan como parte del trabajo en las entidades educacionales. Profesores reacios a desprenderse de su egoísmo e individualismo, a quienes no les interesa laborar en mancomunidad y compartiendo conceptos, cosmovisiones o sugerencias; por el contrario, optan por hacerlo solos, argumentando que sus colegas no laboran con el mismo empeño y esfuerzo, dejando responsabilidades propias a los otros miembros. Por otra parte, la deficiente actividad comunicativa entre los agentes que interactúan en la escuela, generan la falta de socialización de lo que se proponen alcanzar como metas, así como acciones tendientes a la concreción de los emprendimientos, que se traduce en indiferencia y distanciamiento.

Respecto a esta situación el problema que se planteó en esta investigación fue: ¿Cuál es la vinculación existente entre el compromiso con la organización y la labor conjunta que realizan los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020? Bajo la consigna de responder a este problema se pudo justificar la investigación en diferentes aspectos: en el ámbito pragmático, la indagación propició el surgimiento de guías o esquemas de conducción en las instituciones educativas, a fin de reforzar el sentimiento atávico de compenetración docente, propulsando decididamente la mancomunidad educacional. Desde la perspectiva social, la actual investigación permitió elevar el grado de compenetración institucional a través de la labor concertadora de profesores, logrando que se identifiquen con la misión y visión de las instituciones educativas; y por consiguiente con los aprendizajes de los alumnos. En cada ocasión en que la mejora sugerida en la actual investigación tuvo incidencia inmediata en los alumnos de las instituciones educativas, se potenciaron las capacidades y habilidades de los profesores y estudiantes; todo esto conllevó a la

mejoría de la educación en el ámbito social de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá.

Finalmente, en el ámbito teórico, la actual tesis posibilitó determinar la asociación entre la identificación con la organización y la labor mancomunada de los docentes. Tomando como base esto, se precisaron las señales indicativas de cómo se lograría la compenetración institucional a través de la labor concertadora y coligación del docente y viceversa.

Teniendo en cuenta todo esto, el objetivo general consistió en determinar la relación que existe entre la identificación con la organización y la labor mancomunada entre docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020. De igual manera los objetivos específicos fueron: determinar no solo el nivel del compromiso organizacional y la labor mancomunada entre docentes, sino también la relación que existe entre la identificación con la organización, la afectividad, la continuidad y las normas vinculadas con el trabajo en equipo y entre el compromiso organizacional con las disposiciones individuales internas que posea cada maestro de Tembladera, Contumazá, 2020.

Adicionalmente, es de importancia mencionar que la Hipótesis general fue: Existe relación entre identificación con la organización y la labor mancomunada entre los profesionales de la educación de Tembladera, Contumazá, 2020. Mientras que las hipótesis específicas fueron: Existe relación entre la identificación con la organización, afectividad, continuación y normas relacionadas con el trabajo en equipo y entre el compromiso organizacional con las disposiciones individuales internas de docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.

II. MARCO TEÓRICO:

Internacionalmente, Gómez, Gerardo (2010), en un análisis de la relación entre dos categorías, realizó una investigación, proponiéndose encontrar la vinculación que hay entre el ambiente emocional creado por los propios trabajadores y el afecto o cariño que se tiene por una organización. Los resultados de este análisis evidencian relación en lo normativo (cumplimiento) y en lo afectivo (motivación).

Toro (2015) indagó sobre los beneficios que se puede obtener en términos de fortalecimiento de la mancomunidad y las complementaciones de destrezas personales, en las organizaciones. En el epílogo de su investigación precisa que, se hace imperativo vigorizar la conexión entre los trabajadores y la organización, tomando como elemento integrador las necesidades de ambos entes.

González (2015) al preocuparse por encontrar la conexión existente entre la labor efectuada integralmente y la complacencia al realizarlo, encontró que tal conexión es muy fuerte; sobre todo cuando existe diálogo inteligente y se practican acciones que robustecen la vida en común. Conviviendo respetuosamente resulta simple aunar esfuerzos para conseguir aquello que todos desean.

Leiva y Ladino (2014) efectúa un estudio en busca de las mejores tácticas que efectivicen el esfuerzo de los maestros por integrarse y fusionar potencialidades en pro de logros para todos. Como colofón del trabajo se deduce que para trabajar en mancomunidad hay muchos limitantes detectados mencionando el reducido lapso de tiempo, dificultades en la actividad dialógica, la presión constante y consciente por cumplir con las acciones inherentes a la labor que desempeñan.

Frías (2014) realizó un estudio orientado al reconocimiento y explicación minuciosa de las situaciones y/o elementos que permiten la permanencia de mayor tiempo en las ofertas laborales. Consecuentemente se llega a la aseveración de que es prioritario e ineludible buscar el desarrollo y perfección técnica del profesional para sentir la complacencia del trabajo bien hecho.

En el contexto peruano, Rivera (2010) indagó minuciosamente en el compromiso con la organización como elemento indesligable del desarrollo institucional;

llegando a identificar que la identificación con la organización escolar tiene una gradualidad media, y a la vez encontró que los compromisos afectivos y de continuidad se ubican en mayor grado que el aspecto normativo.

Pérez (2014) en un estudio, donde el objetivo sería encontrar la vinculación entre motivación e identificación con la organización, a través de un par de cuestionarios de opinión; se encuestó a 226 colaboradores. La investigación encontró que hay una vinculación real entre Motivación y Compromiso Organizacional.

Minaya (2014) estudió el vínculo existente entre la actitud de guía y conductor hacia la transformación por parte de los directivos y las actitudes de identificación con la organización por parte de los profesionales de la educación en la entidad escolar N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao. El resultado permitió precisar una alta correlación positiva y significativa entre la actitud de guía y conductor hacia la transformación y las actitudes para la identificación con la organización con los profesionales de la educación ($r= 0.948$ y p valor $=0.00$).

Portilla (2017) en un trabajo buscó determinar una vinculación entre complacencia laboral y la identificación con la organización, diseño correlacional, 200 colaboradores respondieron cuestionarios. El autor concluye que ambas variables se relacionan.

Huertas (2017) en su investigación que busca determinar la vinculación en las satisfacciones laborales y los compromisos organizacionales, con 71 colaboradores que fueron el objeto del análisis científico. El resultado al que se llegó refiere que hay relación entre las categorías estudiadas.

Dentro de las teorías relacionadas al tema tenemos por ejemplo a Meyer y Allen (1991) que en sus teorías tridimensionales dividieron en 3 componentes los estudios y los compromisos organizacionales: afectivos, continuados y normativos. De acuerdo a ello muestran sus antecedentes diversos, al igual que con distintas intervenciones en las conductas.

Los empleados empiezan los compromisos en sus instituciones mediados por caracteres singulares, mediante la igualdad, logros, praxis y usos de responsabilidades finales. Al pasar los plazos y la estadía entre sí con el personal

empleado, ello establece vínculos firmes entre semejantes y su empresa, ello a causa de la duración que han permanecido juntos, por ende, los empleados se incorporan mayores fortalezas y seguridad en su labor (Hellriegel y Slocum, 2001).

Integramos las teorías tridimensionales, los enfoques conceptuales con diversos compromisos, referido a ello, el empleado y sus distintos equipos o compañeros laborales de la institución, refiere que, el colaborador está dentro y tiene actuación natural para cumplir las responsabilidades y actuaciones indirectas ya que ayudará a los otros sectores como un trabajo en equipo.

Por otro lado, el ámbito psicológico se centra en la participación del empleado con y el centro de trabajo, su anhelo por colaborar y participar (Varona, 1993 cita por Barraza, Acosta & Ledesma, 2010).

Robbins y Coulter (2010) los compromisos organizacionales buscan en el empleado la identificación y la responsabilidad asumida confirmando un sentimiento de identificación. Se hará más probable que un empleado sugiera a la organización a un colega o compañero, de sentirse feliz de pertenecer a la compañía y más factible de su satisfacción con ella y menos probable pensar en buscar otro empleo (Kruse, 2013, en la cita de Frias, 2014).

Cooper-Hakin et al. (2005) en la cita de Frias (2014), los compromisos organizacionales son formas psicológicos o mentales donde motivan al empleado a llevar una capacitación de acciones relevantes para alcanzar de una o varias metas y en mantenerse desarrollando sus actividades.

De igual forma es fundamentado mediante la Psicología organizativa efectiva, estas corrientes están centradas al estudiar y conocer habilidades de análisis del comportamiento, efectividad de actuación como ser humano y potencialidades delicadas a ser medidas, para ser desarrolladas y gestionadas eficientemente y mejorar los desempeños dentro de la organización (Nelson y Cooper, 2007 en su cita de Zanenga, 2016).

La base que representa a esta teoría, considera el identificarse con la organización. Esta, vista desde el punto de vista social se refiere a la vinculación

a través de las emociones de los que efectúan labores en la empresa y predominan en ello para realizar acciones (Omar, 2010).

Los compromisos organizacionales son niveles identificado en los trabajadores en la institución, tienen propósitos y objetivos y anhelan pertenecer en ellas (Robbins, 2004 cita de Portilla, 2017).

Una agrupación de normas morales en los empleados mediante las aceptaciones dentro de sus costumbres de organización con la finalidad de cumplir con lo establecido dentro del documento donde se gestionan y alcanzan las metas en conjunta (García, Hernández y Morales, 2013, cita de Méndez 2015).

Los compromisos institucionales, es comprometerse afectiva e intelectualmente para con la empresa, apoyar su cosmovisión singular dentro de las corporaciones, generalmente revelan apariencias organizativas (Montoya, 2014). Esta intención entre colaboradores por continuar, ayudar y ser miembro de la organización (Jerico, 2001; Colquitt et al., 2007 citado en Frias, 2014).

Mowday, Steers y Porter (1979), citados en Lisbona, Morales y Palaci, (2006) compromiso organizacional es la fuerza relacionada con la identificación y compromiso del empleado y la empresa. Existe escasos compromisos en indicadores conductuales no aceptables en la compañía (Clugston, 2000 cita de Lisbona, Morales y Palaci, 2006).

Meyer & Allen (1991) definen los compromisos organizacionales en el vínculo con los colaboradores de la institución mediante criterios psico-sociales.

En esta razón, lo primordial es tener conocimiento de la participación en los compromisos de los colaboradores en 3 factores (afectividad, continuación y normatividad); estas desarrollan distintos estados comportamentales y conductuales entre colaboradores. El factor de la afectividad, proviene de identificarse al compromiso del colaborador y su empresa, la constancia de los empleados en la compañía y las normas, el interiorizar principios y objetivos de la organización. Así mismo que, la esencia de los compromisos en la institución, esté relacionado al anhelo y necesidad, a la permanencia en la empresa y en el continuar allí en base a principios éticos (Meyer & Allen, 1991).

En la investigación, los compromisos organizacionales están definidos mediante el afecto natural y se genera dentro de la persona y también la escuela misma, esto ocasiona que siga trabajando o abandone el puesto. Está compuesta de tres componentes fundamentales: afectividad, continuidad y de reglas” (Meyer & Allen, 1991, cita de Castañeda, 2017).

La identificación entre sí de la organización como modelo organizacional educativo, se resulta dentro de la labor en grupos de manera cooperativa, si uno lo va a jerarquizar o individualizar, en procesos estructurados relacionados donde promueven autonomías profesionales siendo incorporados las personas de la institución (Rowan, 1990, cita de Bolívar 2007). Tales compromisos fundamentan los trabajos cotidianos y las actividades comunes, proporciona conglomerados éticos impartidos e incorporados a los maestros mediante vínculos con sus pares y estudiantes, muy aparte en ambientes cerrados del salón. La “cultura de colaboración” evidencia interdependencias entre colaboradores en las labores en conjunto relacionados a la institución, si se respeta el individualismo, permite entender más a cada quien en el proceso de aprendizajes, y proporciona un ambiente de social a la escuela. La forma como se desarrolla en el espacio dentro del currículo podría generar mayores compromisos y capacidades y renovar las comunidades educativas.

En sus dimensiones de los compromisos organizacionales, este trabajo está basado en Meyer & Allen (1991): La identificación emotiva (aspiración), que se asocia con las actitudes, se relaciona con los sentimientos de los profesores respecto a su escuela al comprender y valorar sus deberes o responsabilidades (fundamentales para la psicología); se dice que perciben felicidad al permanecer dentro del centro de trabajo.

Meyer & Allen (1991) la dimensión como vínculo afectivo de los colaboradores sienten respecto a la empresa, determinado por la correspondencia, vínculo e implicación y principalmente por el anhelo de pertenecer la misma, y en su permanencia para continuar en ella. Este es un factor que provoca en los colaboradores júbilo, armonía y tranquilidad de estar en esta escuela. Esto implica si con maestros que desarrollaron vínculos laborales en la institución tienen satisfacciones para laboran en pro de su escuela, esto concisa, dentro de

las labores pedagógicas para trabajar entre sí, aceptando que son parte esencial de ella.

Monday, Steers & Porter (1979, cita de Bayona, Goñi & Madorrán, 2000), definen, como interés para sentirse identificado dentro de la organización, para colaborar con la misma. Está caracterizada en: a) vinculaciones y conformidades dentro de los propósitos y ética organizacional; b) compromiso en el trabajo para beneficiar las organizaciones; c) fuerte anhelo por permanecer en la organización.

Este factor, para Araque & Rivera (2005, citado en Rivera, 2010), está asociado con las teorías de Maslow, las necesidades fisiológicas. Seguridades, sociales, auto-realizaciones. Este trabajo está centrado en lo social, abarcando las comunicaciones interpersonales, el reconocimiento a las carencias socioculturales y más.

Pérez (2014) cita a Cagné, Chemoli, Forest & Koestner (2008), señala a los compromisos afectivos que están asociados con las motivaciones autónomas de dichos colaboradores. Esto, es fundamental provocar los compromisos dentro de sus funciones y responsabilidades, y logren satisfacer su motivación personal, de esta forma se comprometan con las metas y objetivos de la institución en forma beneficiosa. Así mismo se destaca la relevancia de la autonomía en el trabajo y el apoyo entre colegas, como variables que influyen en la identificación con la organización y la felicidad en el trabajo (Pérez, 2014).

En tanto el compromiso y la confianza de Morgan & Hunt (1994, cita de San Martín, 2011), establece bases de las dimensiones afectivas de los compromisos organizacionales y su confiabilidad en primera instancia. Considerando que es determinante los compromisos organizacionales en su conjunto. En segunda instancia, las satisfacciones laborales, obtenidas interrelacionando a sus colaboradores con directivos dentro de los espacios laborales.

El 3ro Macneil (1980 cita de San Martín, 2011), el conjunto de reglas asociadas a las teorías del contrato: la flexibilización, el ser solidario, intercambiando informaciones y participaciones; estas están vinculadas dentro del factor emotivo. Para Homans (1961 cita de San Martín, 2011), las teorías y los

intercambios entre colaboradores y su institución permiten comprometerse con los intereses grupales antes que los personales.

Por último, el antecedente de oportunidad económica, estrechamente desligado del aspecto de trabajo. Como es también buscar satisfacer intereses personales en vez del grupal, incumplimiento el contrato psicológico.

Por lo mismo se necesita resaltar los contratos del trabajador legalmente relacionados a la parte psicológica (Rousseau, 1990, 1995, cita de Arias, Loli, Varela & Quintana, 2003), esto faculta en exigir el trabajo de una persona formalmente dentro de la escuela, no obstante, tiene libertad para vincularse o no sentir afecto o compromiso con ella. Podría trabajar con desagrado e ignorar aquello que realiza, para esperar de tales modos resultados muchas veces inadecuados y deficientes, ausentándose hasta abandonar la escuela. El apego psicológico que proviene de los trabajadores a la empresa es lo que conocemos con el nombre de trabajador comprometido, se esforzarán para dar lo mejor de su profesionalismo a la institución.

San Martín (2011), describe si hay injerencia de confianzas, reglas relacionadas para satisfacción de compromisos afectuosos; en tanto hay influencia denegación del ser oportunista a los compromisos afectuosos.

Los compromisos de constancia, elemento de conductas, se fundamenta dentro de los valores ponderados de la labor del trabajador vinculándolo a los costes relacionados, ante renuncias a sus labores de la institución (Lowenberg & Cohen 1990 citados en Bayona, Madorrán y Goni, 2000; Allen y Meyer, 1991).

Meyer y Allen (1991), esta forma en el colaborador es reconocido por un ser movido por intereses, al evaluar su permanencia en el trabajo y satisfacción económica obtenida en la institución, al valorar sus cosas a favor y tiempo de servicio, ya que contrariamente al renunciar sería improductivo y nada beneficioso. Al apreciar dichas circunstancias reflejadas de afuera no están acorde a sus metas, se inclina prioritariamente dentro de la institución (Rivera, 2010 citado en De la Puente, 2017).

Villalba (2001) los trabajadores que tienen elevado grado de compromisos presentan menor probabilidad de dejar su empleo o que se ausenten del mismo, siempre querrán laborar en la organización.

Meyer y Allen (1991) definen al compromiso normativo como el sentimiento de responsabilidad que percibe el empleado, al continuar o extender su permanencia en la empresa porque cree que es lo adecuado. Esta sensación podría pertenecer a influencias culturales y familiares (Morrow, 1993 cita de Bayona, Goñi & Madorrán, 2000).

Si existe confianza en el buen actuar entre la organización esto incidir principalmente en desarrollos de sentimientos de compromisos, y de responsabilidades en su empleo; no se necesita provocar un vínculo afectivo con la empresa. Cuando disminuyen las obligaciones laborales, existe una rotura del contrato psicológico y relación laboral, los deberes propios del empleo, la intención de continuar en la institución y de la misma forma de fiar y cooperar con el trabajador y su organización (Robinson, 1996 cita de San Martín, 2011).

Un precedente adicional del otorgamiento del colaborador es un motivo que depende de la institución, promoviendo estados obligacionales por cumplir correctamente sus deberes y siendo responsable dentro de sí, llevándolo a permanecer dentro de su organización. En la teoría X de McGregor (1960) el desempeño de una persona en su centro laboral depende de la motivación siendo obligado para ejecutar sus labores, ya que tal vez no es de su agrado y que tampoco tiene iniciativa (San Martín, 2011).

En tanto las satisfacciones y principios relacionados inciden principalmente dentro de los compromisos normativos mediante los compromisos afectivos, al desarrollar en primer lugar un ambiente confortable relacionado mediante las dimensiones involucramientos afectivos repercutirá en los colaboradores a laborar de manera adecuada (San Martín, 2011).

Los 3 elementos de los compromisos organizacionales, desarrollan dentro del colaborador en la empresa, disposiciones y afecto en este; teniendo significado donde los empleados que tiene elevados compromisos actitudinales y/o afectivos se esfuerzan más en mejorar las respuestas e identificándose dentro de principios de su institución y cumpliendo con los propósitos y objetivos; estos

empleados con un elevado nivel cognitivo o de permanencia poseen un grado de seguridad en la empresa y lo expresan de manera positiva ante los sucesos que se presentan ya que experimentan la necesidad de permanecer en la institución y los colaboradores de un elevado compromiso de normas tienen el deber de quedarse en su centro de labores.

San Martín (2011) indica que las dimensiones afectivas de los compromisos organizacionales dentro de los principios inciden dentro de la permanencia, desarrollándose los compromisos afectivos donde que haya resultados satisfactorios, principios relacionados y percibiendo las oportunidades; y los compromisos normativos si existe precedentes confiables y dependientes. La seguridad en los principios relacionados beneficia en su felicidad del trabajo, entre tanto indirectamente actúan directamente los precedentes de los compromisos afectivos y normativos.

Roles de Belbin (1926) cita de Jaramillo (2012), quienes integran los grupos muestran funciones frecuentes, mediadas en componentes personales, comportamientos aprendidos y capacidades técnicas; con experiencias acumuladas y motivadas. Entre tanto el colaborador con mayores funciones, lo distribuye favoreciendo la buena comprensión con colegas, que comparten expectativas concisas. El conjunto y los integrantes están favorecidos con conocimiento de todo, propiciando unas mejores adaptaciones para el empleado en el entorno laboral. Estas responsabilidades en los integrantes de los grupos pueden desarrollarse, madurar e incluso tienen percepciones al cambio bajo experiencias y formaciones.

Hersey, Blanchard y Johnson (1998); en su teoría del liderazgo situacional, señalan que la conducta de una autoridad debe estar fundamentada dentro del nivel comunicativo mutuo, los comportamientos de protección, por medio del escucha, y participación entre trabajadores para ejecutar decisiones (Jaramillo, 2012).

Maslow, en su teoría de la Motivación, señala que el comportamiento en los seres humanos es dirigido por sus deficiencias. A la vez que las obtiene, el individuo se propone mejoras como el auto-realizarse, el reconocerse, lo social, la seguridad y la parte fisiológica (Jaramillo, 2012).

Esta teoría, establece la evolución humana no se efectúa de manera física y separándose, se fundamenta en la combinación de fuerzas en sus colaboradores y cumplir sus propósitos y finalidades en su institución (Jaramillo, 2012).

Los trabajos colectivos se conforman entre personas que tienen niveles interdependientes, tienen habilidades en conjunto y que pueden ser mejoradas, unificadas y reforzadas, están orientadas a cumplir las metas y finalidades en la institución trabajando responsablemente y de manera cooperativa (Hellriegel, Jackson, Slocum, 2009; Hughes y Badford, 2006 cita de González, 2015; Toro, 2015). Con sacrificios se puede guiar hacia una misma dirección (Katzenbach & Smith, 2000; Jaramillo, 2012).

Por lo mencionado anteriormente en relación a lo laboral en conjuntos guía a los miembros del grupo y los compromete en su institución ya que respaldan y admiten los objetivos y sus valores como organización, y están aptos por esmerarse por el bien de su empresa y continuar siendo parte de la misma (Hellriegel, 2005 cita de Portilla 2017).

Laborar en conjunto consiste en coordinar competitivamente en masas empleados conforme a un propósito establecido para favorecer a la organización donde todos laboran beneficio de la institución, se considera las directrices facultadas del líder (Davis y Newstrom, 2003 cita de Ardilla & Gómez, 2005).

En esta investigación la definición de trabajo en equipo, se refiere a la cantidad limitada de personas que carece de competitividad innata donde se complementa todo el equipo con un mismo propósito para laborar con aspiraciones y deberes compartidos (Katzenbach & Smith, 2000 cita de De Cárdenas, 2010).

Gómez & Acosta (2003) laborar en conjunto es fundamental. a) un espacio agradable, con aptitud de apoyar, colaborar de manera segura y con libertad, b) las funciones claras, los integrantes conocen los roles de los integrantes con los que se relacionan, c) objetivos mayores, las autoridades dirigen las labores en conjunto del equipo a la labor global. El desánimo a las labores en conjunto suele estar asociado con las facultades que controlan las remuneraciones. d) pertinencia para liderar, hacer un vínculo en conjunto laboral para liderar. Aldape (2008). Las labores en conjunto potencian las imágenes de la IE. YA que: 1) Las

labores se realizan en diferentes ámbitos con maestros dispuestos a instruirse y aumentar su nivel laboral, con profesores cooperantes y copartícipes y que exista una asignación equilibrada en las labores. 2) Sustituimos el concepto donde laborar de manera aislada podría ser más beneficiosa que en equipo. Dicho espacio laboral está relacionado con las interrelaciones de y entre grupos; por tal motivo las labores en conjunto con maestros y directivos influyen en grados para desarrollarse de manera individual como trabajador de ello depende el éxito de las labores, y el bienestar de la misma (Bonals, 1996, cita de Urbano & Yuni, 2006).

Los beneficios de las labores en conjunto ("10 beneficios educativos donde los maestros laboran en masas", 2017): a) Promueve el conocimiento, basado sobre el análisis por integrantes del conjunto promoviendo su praxis personal, b) Reduce la sobrecarga y exceso de labores, cuando se distribuye esto con todos, c) Disminuye el cansancio, se socializa sobre los problemas, caídas y fallos, casos anteriormente experimentados en ciertos integrantes del conjunto da pie a charla y consejerías, d) Actualizarse constantemente y apoyándose, gestionando conocimientos, e) Fomenta el crecimiento de la persona, y trabajar en conjunto promueve seguridad y afectividad.

Los espacios que estudia las labores en conjunto, de acuerdo con Cárdenas (2011), se basa en Katzenbach & Smith (2000) indica lo siguiente: **1. Habilidades complementarias**, es la mezcla racional de funciones, aprendizajes técnicos y capacidades desarrolladas por los integrantes del conjunto que posibilitarán el cumplir efectivo de situaciones, propósitos y objetivos planteados. Son evaluados mediante la ejecución de destrezas innatas, aprovechando estrategias interpersonales. **2. La actitud positiva**, ésta está en los miembros del conjunto para vincularse manera amical, con humildad, siendo sinceros, abriendo la mente y teniendo consideraciones, se basa también en la propensión de conseguir óptimas respuestas. Esta es evaluada mediante actos en relación a juicios. **3. El objetivo común**, sus condiciones formadoras de cada integrante del conjunto laboral, teniendo un objetivo, impeler a los integrantes por esmerarse y defender juntos y alcanzar propósitos en conjunto. Tener una meta en conjunto propicia el grado necesario de los compromisos de cada

miembro, insta a cada quien a esmerarse y seguir asociado a sus pares encaminados para alcanzar un fin colectivo en general. Su evaluación insta de tres criterios: esfuerzo, motivación e identificación. **4. Metas específicas de desempeño**, se considera conceptos de principios a mediano tiempo con propósitos concretos en sus desempeños como metas específicas de desempeño, dándole prioridad de manera real y son cumplidos bajo susceptibilidad de medida, acorde a las metas propias. Lo esencial para para continuar las progresiones donde participa el conjunto por el grado de compromiso de los miembros y así lograrlo. Esta bajo evaluación a 3 criterios: planteamiento, metas claras y participación. **5. Las responsabilidades compartidas**, similar a la responsabilidad, insta a los integrantes del conjunto a aportar sobre propósitos claros y alcanzar el éxito al final, ello es respuesta al esmero del grupo donde asegura los cumplimientos de los propósitos comunes. Relaciona y conduce a los integrantes del conjunto para sus fines o propósitos institucionales y como las funciones son compartidas, a través de su deber con la institución, básicamente los colaboradores cumplen con sus deberes personales y para el cumplimiento de los objetivos planificados se ayudan en sí y cumplen los suyos. Son evaluados en 3 criterios: cumplimiento, apoyo y compromiso. **6. La comunicación efectiva**, está comprendida en percibir en conocimiento dado y recibido valorada ante la eficacia, un manejo fluido, las comprensiones, las claridades, los respetos y siendo sinceros; ello cambia acorde de acuerdo a las actitudes personales; permite que aumente los grados de compromisos y cooperación en sus integrantes del conjunto laboral. La parte comunicativa incrementa los niveles de cooperación y compromisos en los integrantes del conjunto laboral, fomenta la integración y coordinación donde el éxito del equipo funciona con el trabajo (Maxwell, 2001 citado de De Cárdenas, 2011). Ello se evalúa en 3 procesos: el escuchar, el discutir y el comunicarse. **7. El reconocimiento de aportes**, esta organización resalta la participación de los integrantes en el grupo; sumando a ello los miembros del conjunto mediante recompensas materiales o intangibles, haciendo énfasis del valor de los esfuerzos efectuados con el objetivo de aumentar los niveles de satisfacciones dentro de las labores reforzando un criterio propietario del conjunto laboral en la institución. Su evaluación insta en 3 criterios: integrarse, cooperar y satisfacer.

El conjunto efectivo está caracterizado por ser leales a las metas de la organización, roles claros, insta de competitividades técnicas siendo recíproco el confiar en conjunto, para comunicarse y comprenderse y acatan los acuerdos planteados, los miembros se sientes comprometidos en dar todo de sí de modo constante en su empresa (Palomo, 2011; Robbins & Coutler, 2007 cita de González, 2015). Cada trabajador se identifica identificación en su institución y quiere continuar allí y se esmeran mucho en beneficio de la compañía (Meyer y Allen, 1991).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de estudio fue cuantitativo y de diseño no experimental Correlacional; puesto que se busca analizar si la variable compromiso organizacional se relaciona o no con la variable trabajo en equipo, en las instituciones educativas de la ciudad de Tembladera (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

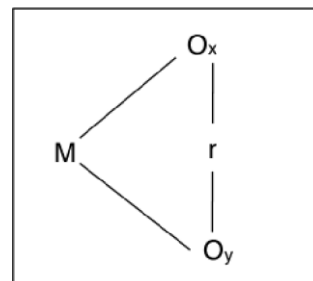
Dónde:

M: muestra

O_x: Compromiso organizacional

O_y: trabajo en equipo

r: correlación entre ambas variables.



3.2. Variables y operacionalización:

Las variables que se usaron en esta investigación fueron:

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL:

Definición Conceptual: Situación psicológica donde insta el individuo dentro de las organizaciones, ello incide para su continuidad o no del empleado. Está compuesta de 3 elementos fundamentales: afectividad, de continuación y normativo (Meyer & Allen, 1991, cita de Castañeda, 2017).

Definición Operacional: Dicha variable se sustenta bajo 3 dimensiones, las mismas que contienen 12 indicadores de acuerdo a la dimensión, así mismo está elaborada bajo 18 ítems relacionados a los indicadores y dimensiones.

Esta variable con sus dimensiones, indicadores e ítems serán evaluados con una Escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Carlos Enrique Leiva Cáceres. 2020.

Indicadores: felicidad, pertinencia, familia, lealtad, necesidad, comodidad, conveniencia, consecuencias, obligación moral, lo correcto, sentimental de culpabilidad, reciprocidad.

Escala de medición: Para la medición de las variables se utilizó una Escala de Likert.

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO.

Definición Conceptual: Cantidad limitada de participantes con habilidades complementarias, el equipo unido bajo un propósito laboral proyectado a obligaciones compartidas (Katzenbach & Smith, 2000 cita de Barreto, 2017)

Definición Operacional: La variable Trabajo en Equipo, se sustenta bajo 7 dimensiones, las mismas que contienen 20 indicadores de acuerdo a la dimensión, así mismo está elaborada bajo 41 ítems relacionados a los indicadores y dimensiones.

Esta variable con sus dimensiones, indicadores e ítems serán evaluados con una Escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Carlos Enrique Leiva Cáceres. 2020.

Indicadores: habilidades personales, aprovechamiento de habilidades, Habilidades intrapersonales, Actitud frente al equipo de trabajo, Integración, Actitud frente a críticas, Esfuerzo, motivación, identificación, planeamiento, metas claras, participación, cumplimiento, apoyo, compromiso, escucha, discusión, integración, cooperación, satisfacción.

Escala de medición: Para la medición de las variables se utilizó una Escala de Likert.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población:

Se consideró una población de 118 maestros de las instituciones educativas de la ciudad de Tembladera. La participación fue voluntaria incluyendo docentes nombrados y contratados siendo excluidos solamente los docentes ausentes por licencia.

Muestra:

Muestra de 91 maestros, seleccionados al azar, a través del muestreo aleatorio simple. Cálculo realizado, tomando en cuenta los siguientes componentes, nivel de confianza al 95%, error de precisión al 5% y valores de proporción de éxito y fracaso de 0.50.

Unidad de Análisis.

Corresponde a los DOCENTES de las instituciones educativas de la ciudad de Tembladera año 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Como técnica de estudio se utilizó la encuesta, la cual permitió conseguir datos referentes a la opinión de los profesores acerca de las variables de estudio, está elaborada con ítems y tiene respuestas cerradas usando términos claros y precisos, la información fue útil para la comprobación de las H_0 propuestas. Como instrumento el cuestionario se empleó para contrastar la variable trabajo en equipo y la variable compromiso organizacional, usando la escala de Likert, fue aplicada de manera directa; y luego manejar los datos dentro de la matriz y analizarlos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El instrumento 1, que corresponde a la variable Compromiso Organizacional, está compuesto por 3 dimensiones (compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo) con un total de 18 ítems, el mismo que

fue validado por 3 expertos quienes son: Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen; Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia; y, Dra. Merino Salazar, Teresita del Rosario. Así mismo, la confiabilidad se recogió mediante la prueba del ALPHA DE CRONBACH, después de haber obtenido la muestra piloto con 20 docentes de la I. E. N° 82566 “Centenaria 109”, del distrito de Yonán, provincia de Contumazá - Cajamarca, donde se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,986; lo que nos indica que, es un instrumento con alta confiabilidad.

El instrumento 2, que corresponde a la variable Trabajo en Equipo, está compuesto por 7 dimensiones (habilidades complementarias, Actitud positiva, Objetivo común, Metas específicas de desempeño, Responsabilidades compartidas, Comunicación efectiva, Reconocimiento de aportes) con un total de 41 ítems, el mismo que fue validado por 3 expertos quienes son: Dra. Villavicencio Palacios, Lilette del Carmen; Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia; y, Dra. Merino Salazar, Teresita del Rosario. Así mismo, la confiabilidad se recogió mediante la prueba del ALPHA DE CRONBACH, después de haber obtenido la muestra piloto con 20 docentes de la I. E. N° 82566 “Centenaria 109”, del distrito de Yonán, provincia de Contumazá - Cajamarca, donde se obtuvo un Alpha de Cronbach de 0,937; lo que nos indica que, es un instrumento con alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos.

En primer lugar, se solicitó el permiso correspondiente (autorización) luego se procedió a aplicar los cuestionarios de encuesta, luego se tabularon los datos y posterior a ello realizó el procesamiento estadístico correspondiente.

3.6. Métodos de análisis de datos.

Una vez que se obtuvieron los datos se desarrollaron tablas y gráficos de distribución de frecuencia obteniendo coeficientes de correlación. La prueba de normalidad de datos se realizó con el test de Kolmogorov Smirnov, la prueba de hipótesis se realizó con Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos.

Se tuvo en cuenta la autorización de las autoridades obtenidas previamente a la aplicación de los instrumentos de investigación, además se aplicaron de forma anónima. Para la realización del trabajo se consideró un documento siendo aceptado por las instituciones educativas, manifestándoles acerca de lo que informen tiene carácter de anonimato, haciendo compromisos confidenciales, siendo usados en fines propios de la investigación.

IV. RESULTADOS:

Tabla 1: Nivel de la Variable Compromiso organizacional en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.

NIVEL	Número de docentes	%
BAJO	9	9,9
REGULAR	77	84,6
ALTO	5	5,5
TOTAL	91	100,0

Fuente: Instrumentos Aplicados.

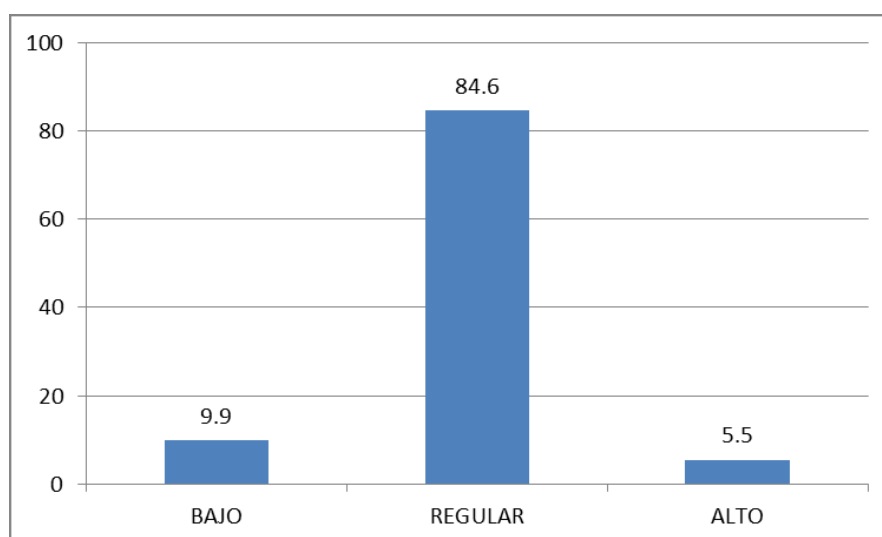


Figura 1: Compromiso organizacional en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.

Interpretación. La tabla/cuadro 1 mostró el comportamiento del % respecto a los niveles de compromiso organizacional reflejado por los maestros, donde el mayor porcentaje de ellos indicó que se ubica entre los niveles Regular (84,6%), Bajo 9,9% y 5,5% lo ubicó en un nivel Alto.

Tabla 2: Nivel de la variable Compromiso organizacional por dimensiones en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.

DIMENSIÓN	NIVEL	NÚMERO DE DOCENTES	%
Compromiso Afectivo	Bajo	10	11,0
	Regular	61	67,0
	Alto	20	22,0
Compromiso por Continuidad	Bajo	39	42,9
	Regular	52	57,1
	Alto	0	0,0
Compromiso Normativo	Bajo	29	31,9
	Regular	57	62,6
	Alto	5	5,5
TOTAL		91	100,0

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Interpretación: La tabla 2 mostró los niveles de compromiso organizacional referido en las 3 dimensiones donde el nivel de compromiso afectivo fue Regular para el 67% de profesores. Únicamente el 22% indicó que es Alto. El nivel de compromiso por continuidad, para el 100% de los participantes fue Regular con 57,1% y bajo con 42,9% y ninguno opina Alto. El nivel de compromiso normativo, se halló entre los niveles Regular 62,6% y el nivel bajo con el 31,9%; en tanto, únicamente el 5,5% señaló Alto. En orden de mayor a menor prioridad de atención se encuentran las dimensiones: compromiso por continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo.

Tabla 3: Nivel de la Variable Trabajo en equipo en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.

NIVEL	Número de docentes	%
BAJO	1	1,1
REGULAR	63	69,2
ALTO	27	29,7
TOTAL	91	100,0

Fuente: análisis de datos

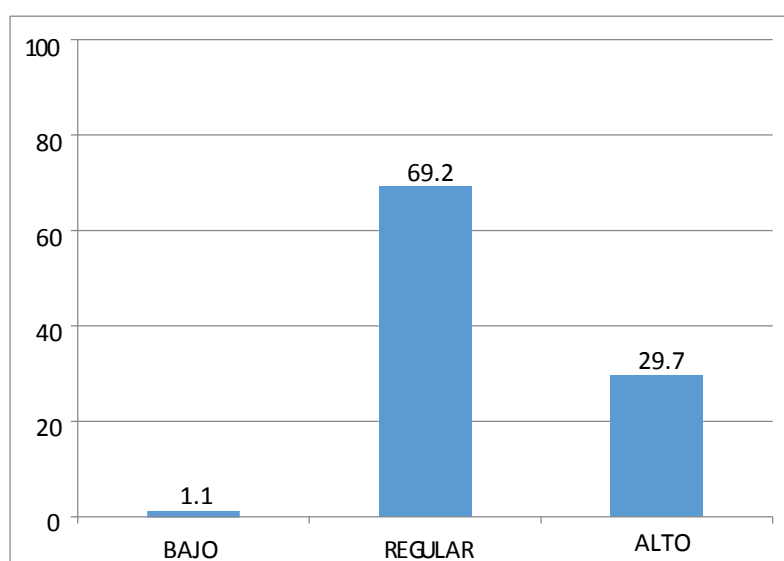


Figura 2: Trabajo en equipo en las instituciones educativas, de Tembladera, Contumazá, 2020.

Interpretación: La tabla/cuadro 3 mostró el comportamiento del % respecto a los niveles de trabajo en equipo reflejado por los maestros, donde el mayor % de ellos indicaron que se sitúa entre los niveles Regular y Bajo (70,3%). El 29,7% lo ubicó en nivel Alto.

Tabla 4: Nivel de la variable Trabajo en Equipo por dimensiones en las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.

DIMENSIÓN	NIVEL	NÚMERO DE DOCENTES	%
Habilidades Complementarias	Bajo	5	5,5
	Regular	54	59,3
	Alto	32	35,2
Actitud Positiva	Bajo	1	1,1
	Regular	65	71,4
	Alto	25	27,5
Objetivo Común	Bajo	4	4,4
	Regular	58	63,7
	Alto	29	31,9
Metas específicas de Desempeño	Bajo	2	2,2
	Regular	73	80,2
	Alto	16	17,6
Responsabilidades Compartidas	Bajo	9	9,9
	Regular	64	10,3
	Alto	18	19,8
Comunicación Efectiva	Bajo	12	13,2
	Regular	58	63,7
	Alto	21	23,1
Reconocimiento de Aportes	Bajo	11	12,1
	Regular	64	70,3
	Alto	16	17,6
TOTAL		91	100,0

Fuente: Instrumentos Aplicados.

Interpretación: En la tabla/cuadro 4 se mostraron los niveles de trabajo en equipo frente a las 7 dimensiones: el nivel de habilidades compartidas fue Regular y Bajo para el 64,8% de profesores, únicamente el 35,2% indicó que es Alto, el nivel de actitud positiva, para el 72,5% de los participantes fue Regular y Bajo, únicamente el 27,5% indicó Alto, el nivel de presencia de un objetivo común, se halló entre los niveles Regular y Bajo para el 68,1%,

únicamente el 31,9% señaló Alto, el nivel de metas específicas de desempeño fue Regular y Bajo para el 82,4% de los participantes, únicamente el 17,6% opinó Alto, el nivel de responsabilidades compartidas, para el 80,2% de los participantes fue Regular y Bajo, únicamente el 19,8% indicó Alto, el nivel de comunicación efectiva fue Regular y Bajo según el 76,9%, únicamente el 23,1% indicó Alto, el nivel de reconocimiento de aportes para el 82,4% de los participantes fue Regular y Bajo, únicamente el 17,6% indicó Alto. Es preciso mencionar que en orden de mayor a menor prioridad de atención se encuentran las dimensiones: Reconocimiento de aportes, Metas específicas de desempeño, Responsabilidades compartidas, Comunicación efectiva, Actitud positiva, Presencia de un objetivo común, Habilidades complementarias en niveles Regular y Bajo.

V. DISCUSIÓN.

En las escuelas predominan maestros que laboran de manera individual, donde prevalece la falta de cooperación con sus pares ya que no han logrado desarrollar habilidades reflexivas grupales (Bolívar, 2010; Imbernon, s.f.). Existiendo todavía problemas dentro de las escuelas para manejar grupos como los de profesores (Serra, Krichesky y Merodo, 2009 citados en Zamora, 2009). Cada maestro de las II.EE. de Tembladera, Contumazá, se ubican entre el nivel Regular y bajo, ello implica el comprometerse con la identificación con la organización (94,5%). Lo cual se evidencia en la mayor proporción de personas que laboran, se identifica el grado de compromisos afectivos en el criterio Regular (67%). En tanto que al de continuación (100%) y normativo (94,5%) en niveles Regular y Bajo.

La información carece de relación a lo planteado por Hellriegel y Slocum (2001), al pasar el momento y la convivencia con ellos (colaboradores) dentro de la organización se forman vínculos firmes con los colegas y en la institución, esto se debe al espacio y duración en su convivencia, en tanto, cada colaborador se asocia con más fortaleza y convicción en su labor.

A diferencia de la propuesta psicológica del compromiso organizacional, de acuerdo a Varona (1993) en la cita de Barraza, Acosta & Ledesma (2010)

empleados están inmersos a su centro de trabajo en el anhelo por aportar sentirse parte esencial de su IE. Ya que el compromiso organizacional quiere que el colaborador se muestre con responsabilidad asumida asegurando un sentimiento de apego a la institución (Robbins & Coulter, 2010).

A diferencia de ello, el planteamiento psicológico organizativo positivo se basa dando importancia a las habilidades de pensamiento, con sentido de humanidad y potencialidades para mejorar la práctica en las organizaciones (Nelson & Cooper, 2007 cita de Zanenga, 2016). Robbins (2004 cita de Portilla, 2017) la identificación con la empresa es el nivel de relación afectiva positiva hacia los colaboradores con su institución, con sus propósitos, finalidades y deseos de continuar integrando a esa familia educativa.

En relación a la 2da variable, trabajo en equipo (70,3%) se situó en los niveles Regular y Bajo. Situación reflejada en los participantes se ubica a las dimensiones Reconocimiento de aportes (82,4%), Metas específicas de desempeño (82,4%), Responsabilidades compartidas (80,2%), Comunicación efectiva (76,9%), Actitud positiva (72,5%), Presencia de un objetivo común (68,1%), Habilidades complementarias (64,8%) en niveles Regular y Bajo.

La dimensión de menos desarrollada en el trabajo de equipo es el de reconocimiento de aportes, quiere decir que, hay inconvenientes de satisfacción laboral, de colaboración y unidad.

Hay una vinculación muy estrecha entre identificación con la organización [$r=0.986$ p-valor<,01] en las instituciones educativas, de Tembladera, Contumazá, 2020

Datos acordes dentro de lo referido por Rowan (1990, cita de Bolívar 2007). El compromiso organizacional en relación a pautas organizativas de la escuela, se deriva dentro de las labores en conjunto y cooperativo, mayormente sobre uno solitario e individualizado, entre niveles estructurados.

La vinculación con las variables respaldado por Meyer & Allen (1991), señala, el valor de afectividad dentro de los compromisos y como componentes que generan los colaboradores sentirse bien y contentos con la labor que realizan en la escuela. Esto implica, los maestros que realizaron en efecto su labor en su institución tienen satisfacciones y laboran en pro a la escuela, en tanto sus

labores pedagógicas y trabajos con grupos mínimos sienten atención y afecto hacia su IE.

En las teorías de compromisos y confianzas de Morgan & Hunt (1994, cita de San Martín, 2011), el demostrar tipos de confianzas y la satisfacción laboral, ello es producto con interrelación de los colaboradores con directivos dentro de los diversos espacios laborales.

Coincidencia de información de acuerdo a los descubrimientos de Toro (2015), vincular las diferentes definiciones de las labores en conjunto acorde a las relaciones que mejoran las respuestas de las I.E.E. y señala la importancia establecer procesos interrelacionados con la empresa y empleados, relacionado dentro de la implicancia exitosa de las carencias institucionales y de los colaboradores.

En tanto, González (2015) concluye que hay vinculación con las labores en conjunto y la satisfacción laboral; procura optimizar las labores en conjunto, la implementación de habilidades comunicativas positivas al establecer diversas situaciones para socializar. Portilla (2017) & Huertas (2017), refieren para concluir en, si existe vinculación con las variables indicadas por González.

Mientras que, Leiva & Ladino (2014) señalan, existe inconvenientes, en las labores en conjunto, y que corresponde a la parte comunicativa y la relación interpersonal por una mala distribución de las horas pedagógicas y otras actividades adicionales.

Con Pérez (2014) al concluir que hay vinculación entre motivación y compromiso organizacional.

Relación explicada en las teorías de liderazgo situacional de Hersey, Blanchard & Johnson (1998); las conductas de las autoridades deben fundamentarse en el área comunicativa mutua, con comportamientos de protección, promoviendo la escucha efectiva, y la participación de los trabajadores para tomar decisiones oportunas (Jaramillo, 2012). Dentro de la teoría comunicativa, se establece relaciones sobre el desarrollo humanidad que no se efectúa haciendo trabajo individual, en tanto lo fundamental es la combinación de esfuerzos entre colaboradores para cumplir los propósitos y finalidades de la institución (Jaramillo, 2012). El esfuerzo orientado a una misma dirección (Katzenbach & Smith, 2000; Jaramillo, 2012).

De la misma manera, se evidencia un nivel interdependencia importante entre las categorías: identificación con la organización y las labores en conjunto, en orden de mayor a menor índice se tiene: En 1er término, compromiso normativo [rs= 0.794" p- valor<,01] y compromiso afectivo [rs= 0.743" p-valor<,01], con el criterio alto, compromiso por continuidad [rs= 0.697" p-valor<,01] con criterio moderado de correlación.

De igual modo, se evidencia un nivel de interdependencia notable con los compromisos organizacionales y sus categorías de las labores en equipo, que en orden de mayor a menor índice se tiene: En 1er término Reconocimiento de aportes [rs= 0.759** p-valor<,01] y Responsabilidades compartidas [rs= 0.753" p-valor<,01] con criterios alto de correlación; Metas específicas de desempeño [rs= 0.661" p-valor<,01], Comunicación efectiva [rs= 0.657" p-valor<,01], Habilidades complementarias [rs= 0.637** p-valor<,01], y Presencia de un objetivo común [rs= 0.426** p-valor<,01] con criterios moderados; y Actitud positiva [rs= 0.330** p-valor<,01] con criterio bajo de correlación.

VI. CONCLUSIONES:

1. Los compromisos organizacionales de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020, se ubican en los criterios Regular y bajo.
2. Las labores en conjunto instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 se halló en criterios Regular y Bajo.
3. El compromiso organizacional está correlacionado con las labores en conjunto en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa muy alta [$r_s = ,986^{**}$ y $p\text{-valor} < 0.01$].
4. El compromiso afectivo se correlacionó con el trabajo en equipo en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa alta [$r_s = 0.743^{**}$ $p\text{-valor} < ,01$].
5. El compromiso de continuación se correlacionó con el trabajo en equipo en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación moderada [$r_s = 0.697^{**}$ $p\text{-valor} < ,01$].
6. El compromiso normativo se correlacionó con el trabajo en equipo en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación alta [$r_s = 0.794^{**}$ $p\text{-valor} < ,01$].
7. El compromiso organizacional se correlacionó con las habilidades complementarias en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa y moderada [$r_s = 0.637^{**}$ $p\text{-valor} < ,01$].
8. El compromiso organizacional se correlacionó con la actitud positiva en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa y baja [$r_s = 0.330^{**}$ $p\text{-valor} < ,01$].
9. El compromiso organizacional se correlacionó con la presencia de un objetivo común en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa y moderada [$r_s = 0.426^{**}$ $p\text{-valor} < ,01$].
10. El compromiso organizacional se relacionó con las metas específicas de desempeño en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa y moderada [$r_s = 0.661^{**}$ $p\text{-valor} < ,01$].

11. El compromiso organizacional se correlacionó con las responsabilidades compartidas en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa y alta [$r_s = 0.753^{**}$ p-valor < ,01].
12. El compromiso organizacional se correlacionó con la comunicación efectiva en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa y moderada [$r_s = 0.657^{**}$ p-valor < ,01].
13. El compromiso organizacional se correlacionó con el reconocimiento de aportes en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 siendo la correlación directa y alta [$r_s = 0.759^{**}$ p-valor < ,01].

VII. RECOMENDACIONES.

1. A las autoridades de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, promover talleres referidos al compromiso organizacional en sus dimensiones afectivo, normativo y de continuidad para impulsar el trabajo en equipo entre maestros y directivos de la institución.
2. A las autoridades y profesores de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, realizar talleres referidos al reconocimiento de aportes y responsabilidades compartidas para mejorar el compromiso de los miembros de la institución educativa.
3. A las autoridades promover taller vivencial respecto al desarrollo de actitudes positivas para el trabajo en equipo, para aumentar el compromiso de los maestros para con las escuelas.

REFERENCIAS.

- Aldape (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Demanda de la aldea global siglo XXI. Libros en Red.
- Ardilla, V. y Gómez, C. (2005). Trabajo en equipo: el caso colombiano Análisis Económico, vol. XX, núm, 43, 2005, pp. 147-165. México.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). *El Compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos*. Revista de Investigación en Psicología, Vol. 6 n° 2
file:///C:/Users/paco/Downloads/5147-21565-1-PB.pdf
- Barraza, A., Acosta, M. y Ledesma, Z. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior.
- Barreto, M. (2017). El trabajo en equipo y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza, 2017.
- Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). *Compromiso organizacional. Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Revista europea de dirección y economía de la empresa, vol. 9, n°1, 2000, pp. 139-149.
- Bimbela, J. et al. (2011). *El Bienestar del docente. Vivir bien educado: estrategias para conseguir satisfacción profesional y personal*. Desarrollo profesional del profesorado. España, Editorial GRAÓ.
- Bolívar, A. (2007). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Promesa y realidades. 2da edición Editorial La Muralla, S.A.
- Bolívar, A. (2010) *La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad de la Escuela*. Una Nueva Mirada. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación REICE (2013), vol. 11, p.2
- Castañeda, C. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral docente en la institución educativa Jorge Basadre Grhoman de Florencia de Mora*, 2017. Universidad César Vallejo.

- De Cárdenas, M. (2010). *Evaluación experimental de una metodología de capacitación en trabajo en equipo en el ámbito organizacional*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Delgado, J. (s.f.). Curso de Formación para equipos directivos. Centro escolar y acción directiva. 10 ventajas educativas de que los docentes trabajen en equipo. (2017, diciembre 2017). De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Universidad César Vallejo.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. grado de Magister en Gestión de personas y dinámica organizacional.
- Fuentealba, R. & Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. Estudios pedagógicos, vol. XI., núm 1:257-273, 2014.
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos.
- Gómez, D., Gerardo, R. y López, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rio verde y de Refugio Ciudad Fernández. *Administración & Desarrollo*, 38(52), 97-104. Dialnet.
- González, K. (2015). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral*. Universidad Rafael Landívar.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2001). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: Cengage Learning editores, S.A. de C.V.
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009). *Administración. Enfoque basado en competencias*. 11ª. Edición. Editores Cengage Learning, México.
- Hernández, A. (2007). 14 ideas clave. *El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona, Editorial GRAÓ
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: McGraw-Hill.

- Hersey, P., Blanchard, K. y Johnson, D. (1998). Administración del comportamiento organizacional (7ª edición). México: Prentice Hall.
- Huertas (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores del programa nacional de infraestructura educativa del MINEDU*. Lima 2017.
- Imbernón (s.f.) *La profesión docente en el nuevo contexto educativo*. En Carnicero, P., Silva, P. y Mentado, T. (s.f.). Nuevos retos de la profesión docente. II Seminario Internacional Relfido (Red Europea y Latinoamericana de Formación e Innovación Docente).
- Jaramillo, (2012). Trabajo en equipo.
- Katzenbach, J. y Smith, D. (2000). la disciplina de los equipos. En Katzenbach, J. (compilador). El trabajo en equipo. Ventajas y dificultades.
- Leiva, D. y Ladino, R. (2014). *Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de los docentes del nivel de Preescolar del gimnasio Campestre Cristiano*. Universidad de La Sabana. Especialización en Gerencia educativa.
- Lisbona, A., Morales, J. Palací, F. (2006). Identidad y compromiso en equipos de intervención en emergencias. *Psicothema*, vol. 18, núm. 3, 2006, pp. 407 - 412. Universidad de Oviedo. Méndez (2015). Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México. Universidad de Montemorelos. México
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89 doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Montoya (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center. Universidad Privada de Ciencias Aplicadas. Perú.
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En Castro, A. (Eds.), *Fundamentos de Psicología Positiva* (pp. 216-255). Buenos Aires: Paidós.
- Pérez, R. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de Universidades limeñas. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Pontificia Universidad católica del Perú.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.
- San Martín, S. (2011). *La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador*. Universidad de Burgos.
- Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*.
- Urbano, C. y Yuni, J. (2006). *El trabajo grupal en las instituciones educativas. Herramientas para su análisis*. Argentina, Editorial Brujas.

- Vallejos, L.I. (2014). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar – 2014. Universidad Nacional de Trujillo.
- Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo afectivo. *Revista Latinoamericana de Administración*, núm. 26, 2001, pp. 5-17. Bogotá.
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol.41 (pp. 445-460).
- Zanenga, L. (2016.). Engagement organizacional, análisis desde una perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva.

ANEXO

Anexo 1. Matriz de operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Momento psicológico que se fomenta tanto en una persona como en la organización, lo que implica la continuación o no del trabajador. Se compone de tres factores importantes: afectivo, de continuación y normativo (Meyer & Allen, 1991, citado en Castañeda, 2017).	La variable Compromiso Organizacional. Se sustenta bajo 3 dimensiones, las mismas que contienen 12 indicadores de acuerdo a la dimensión, así mismo está elaborada bajo 18 ítems relacionados a los indicadores y dimensiones. Esta variable con sus dimensiones, indicadores e ítems serán evaluados con una Escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Carlos Enrique Leiva Cáceres. 2020.	Compromiso afectivo	Felicidad	Ordinal Escala de Likert.
				Pertenencia	
				Familia	
				Lealtad	
			Compromiso de continuidad	Necesidad	
				Comodidad	
				Conveniencia	
				Consecuencias	
			Compromiso normativo	Obligación moral	
				Lo correcto	
				Sentimental culpabilidad de	
				Reciprocidad	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo en Equipo	Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	La variable Trabajo en Equipo, se sustenta bajo 7 dimensiones, las mismas que contienen 20 indicadores de acuerdo a la dimensión, así mismo está elaborada bajo 41 ítems relacionados a los indicadores y dimensiones. Esta variable con sus dimensiones, indicadores e ítems serán evaluados con una Escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Carlos Enrique Leiva Cáceres. 2020.	Habilidades complementarias	Habilidades personales	Ordinal Escala de Likert.
				Aprovechamiento de habilidades	
				Habilidades intrapersonales	
			Actitud positiva	Actitud frente al equipo de trabajo	
				Integración	
				Actitud frente a críticas	
			Objetivo común	Esfuerzo	
				Motivación	
				Identificación	
			Metas específicas de desempeño	Planeamiento	
				Metas claras	
				participación	
			Responsabilidades compartidas	Cumplimiento	
				Apoyo	
				Compromiso	
Comunicación efectiva	Escucha				
	Discusión				
Reconocimiento de aportes	Integración				
	Cooperación				
	Satisfacción				

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Encuesta	Cuestionario sobre compromiso organizacional (1993 citado en Castañeda, 2017) con escala Likert.	Permite medir las 3 dimensiones de compromiso organizacional, adaptado por Castañeda de Meyer y Allen (2017)
Encuesta	Cuestionario denominado “Test situacional sobre el trabajo en Equipo”. Con escala tipo Likert de Cárdenas (2011).	Permite medir las 7 dimensiones de trabajo en equipo, adaptado por Barreto (2017).

Cuestionario sobre compromiso organizacional

Para la determinación del nivel de compromiso organizacional, se usó el instrumento adaptado por Castañeda (2017) propuesto por Meyer y Allen (1993, citado en Castañeda, 2017), en 3 dimensiones con 18 ítems, con respuesta tipo Likert de 1 (Completamente en desacuerdo) a 7 (Completamente de acuerdo).

VALIDEZ.

a) Trabajo en equipo

Barreto (2017) adapta el test situacional de trabajo en equipo de De Cárdenas (2011) para evaluar la variable trabajo en equipo en instituciones educativas públicas del distrito La Esperanza basándose en el juicio de cinco expertos. Tal cual indica Barreto (2011, pp. 94-99).

b) Compromiso organizacional

Castañeda (2017) adapta el cuestionario sobre compromiso organizacional de Meyer, Allen & Smith (1993) para ser aplicado en una institución educativa del distrito de Florencia de Mora de la ciudad

de Trujillo, basándose en el juicio de tres expertos. Tal cual indica Castañeda (2017, pp. 76-81).

CONFIABILIDAD

a) Trabajo en equipo

En la tabla 3 muestra que los valores de los coeficientes de correlación corregido por ítem (suprimiendo ítems) en cada dimensión son mayores a 0.400 por lo que los ítems evidencian un funcionamiento satisfactorio.

b) Compromiso organizacional

En la tabla 5 muestra que los valores de los coeficientes de correlación corregido por ítem (suprimiendo) en cada dimensión son mayores a 0.400 por lo que los ítems evidencian un funcionamiento satisfactorio.

Cuestionario

Compromiso Organizacional de (Meyer, Allen & Smith, 1993)

Instrucciones: El presente estudio ayudará a medir la motivación dentro de la institución donde Ud. trabaja. Se le solicita que marque con una (X) la alternativa que Considere Conveniente.

Escala Valorativa:

- 7: Totalmente de Acuerdo
- 8: De Acuerdo
- 9: Levemente de Acuerdo
- 10: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- 11: Levemente en Desacuerdo
- 12: En Desacuerdo
- 13: Totalmente en Desacuerdo

ÍTEMS COMPROMISO ORGANIZACIONAL		OPCIONES						
		Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Levemente de Acuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	Levemente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Nº	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	7	6	5	4	3	2	1
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en este colegio							
2	En realidad, siento como si los problemas de este colegio fueran míos							
3	Tengo un fuerte sentido de pertenencia a este colegio							
4	Me siento emocionalmente ligado a la institución							
5	Me siento como “parte de la familia” en esta institución							
6	Este colegio tiene un gran significado personal para mí.							
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD							
7	Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo							
8	Sería muy difícil para mí dejar este colegio ahora, incluso si deseara hacerlo							
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora							
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar este colegio.							
11	Por ahora no considero trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar este colegio sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar este colegio ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable incluso si dejo esta institución ahora.							
16	El colegio donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría este colegio ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo							
18	Siento que le debo mucho a esta institución.							

Gracias por su colaboración.

Test situacional de trabajo en equipo

Adaptación del test situacional de trabajo en equipo

INSTRUCCIONES:

El presente test tiene por finalidad diagnosticar la forma que viene funcionando el trabajo en Equipo de su institución, por lo tanto, el manejo de la información tendrá carácter confidencial y será válido sólo para el uso de la presente investigación. Te pedimos mucha veracidad en la respuesta a las preguntas y agradecemos tu colaboración. Marca con una x, la opción que usted cree que mejor representa la forma en que viene funcionando su equipo de trabajo.

TD = Totalmente en desacuerdo=1

D = En desacuerdo =2

A = De acuerdo=3

TA = Totalmente de acuerdo=4

ÍTEMS TRABAJO EN EQUIPO		OPCIONES			
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
N°	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES COMPLEMENTARIAS	1	2	3	4
1	En el equipo, dividirnos el trabajo es fácil porque sabemos qué habilidades tiene cada uno				
2	Creo que, en el equipo, sabemos aprovechar las habilidades de cada miembro				
3	Creo que la variedad de habilidades de los miembros del equipo nos permite obtener mejores resultados				
4	Es común que logremos complementar sin problema nuestras habilidades				
5	En el equipo nos preocupamos de que cada miembro descubra habilidades que se complementen mejor con los demás				
	DIMENSIÓN 2: ACTITUD POSITIVA				
6	En el equipo hay personas cuya actitud es conflictiva				
7	Hay miembros en el equipo a los que le gusta jactarse de sus logros ante los demás				
8	Considero que mi equipo obtiene buenos resultados por la actitud que tenemos sus miembros hacia el trabajo que realizamos.				
9	Considero que la mayoría de los miembros del equipo sabría tomar de manera constructiva las críticas que puedan recibir sobre su trabajo.				
10	Creo que los miembros del equipo suelen decir lo que piensan con sinceridad.				
	DIMENSIÓN 3: OBJETIVO COMÚN				

11	Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común.				
12	Me parece que la idea de conseguir nuestro objetivo común entusiasma al equipo por los beneficios que conllevaría para cada integrante.				
13	Todo el equipo entienden que nuestro objetivo es algo que podemos lograr				
14	Creo que todos los integrantes del equipo conocen nuestras metas con claridad.				
DIMENSIÓN 4: METAS ESPECÍFICAS DE DESEMPEÑO					
15	El equipo suele dar poca importancia a los aportes de los nuevos miembros.				
16	Creo que el equipo tiene objetivos claros.				
17	Cada día, el equipo muestra satisfacción por los avances en pos de nuestro objetivo para este año.				
18	Creo que todo el equipo sabe en que contribuye el logro de metas para la consecución del objetivo.				
19	Las metas de desempeño se plantean de manera realista.				
20	Se presta cuidado en que las metas que el equipo debe alcanzar, sean realistas.				
21	Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.				
22	Los avances realizados por el equipo hacia nuestras metas de desempeño son susceptibles de ser medidos				
23	Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros.				
DIMENSIÓN 5: RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS					
24	Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo.				
25	Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.				
26	Cuando presentamos un proyecto hay personas que terminan trabajando más que otras.				
27	En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo.				
28	Los miembros del equipo sabemos cuáles son las responsabilidades de cada uno.				
DIMENSIÓN 6: COMUNICACIÓN EFECTIVA					
29	Creo que en el equipo nos comunicamos con respeto.				
30	La comunicación con nuestros jefes se basa en el respeto entre ambas partes.				
31	Me parece que en el equipo nos comprendemos los unos a los otros.				
32	Considero que la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.				
33	Creo que hay un flujo adecuado de comunicación con nuestros jefes.				

DIMENSIÓN 7: RECONOCIMIENTO DE APORTES					
34	En el equipo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa.				
35	Considero que, en el equipo, el diálogo permite siempre que nos pongamos de acuerdo.				
36	Las contribuciones del equipo son reconocidas por la organización.				
37	Me parece que el hecho de que nuestro trabajo sea reconocido nos permite desarrollarnos más.				
38	La organización reconoce individualmente a los miembros que se destacan en su labor en el equipo.				
39	Es normal que cuando un compañero hace bien su trabajo el equipo lo felicite.				
40	Creo que nuestros jefes han sabido reconocer el trabajo que desempeña cada uno.				
41	Los miembros del equipo en general, compartimos un sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realizamos				

Gracias por su colaboración.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

OBJETIVO: Obtener información acerca del compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

DIRIGIDO A: Los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.
DNI: 18033075
ORCID: 0000-0002-2221-7951

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	HABILIDADES COMPLEMENTARIAS	1. En el equipo, dividimos el trabajo es fácil porque sabemos qué habilidades tiene cada uno.					X		X		X		X		
		2. Creo que, en el equipo, sabemos aprovechar las habilidades de cada miembro.					X		X		X		X		
		3. Creo que la variedad de habilidades de los miembros del equipo nos permite obtener mejores resultados.					X		X		X		X		
		4. Es común que logremos complementar sin problema nuestras habilidades.					X		X		X		X		
		5. En el equipo nos preocupamos de que cada miembro descubra habilidades que se complementen mejor con las de los demás.					X		X		X		X		
	ACTITUD POSITIVA	6. En el equipo hay personas cuya actitud es conflictiva.					X		X		X		X		
		7. Hay miembros en el equipo a los que le gusta jactarse de sus logros ante los demás.					X		X		X		X		
		8. Considero que mi equipo obtiene buenos resultados por la actitud que tenemos sus miembros hacia el trabajo que realizamos.					X		X		X		X		
		9. Considero que la mayoría de los miembros del equipo sabría tomar de manera constructiva las críticas que puedan recibir sobre su trabajo.					X		X		X		X		
		10. Creo que los miembros del equipo suelen decir lo que piensan con sinceridad.					X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	OBJETIVO COMÚN	11. Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común.					X		X		X				
		12. Me parece que la idea de conseguir nuestro objetivo común entusiasma al equipo por los beneficios que conllevaría para cada integrante.					X		X		X				
		13. Todo el equipo entiende que nuestro objetivo es algo que podemos lograr.					X		X		X				
		14. Creo que todos los integrantes del equipo conocen nuestras metas con claridad.					X		X		X				
	METAS ESPECÍFICAS DE DESEMPEÑO	15. El equipo suele dar poca importancia a los aportes de los nuevos miembros.					X		X		X				
		16. Creo que el equipo tiene objetivos claros.					X		X		X				
		17. Cada día, el equipo muestra satisfacción por los avances en pos de nuestro objetivo para este año.					X		X		X				
		18. Creo que todo el equipo sabe en que contribuye el logro de metas para la consecución del objetivo.					X		X		X				
		19. Las metas de desempeño se plantean de manera realista.					X		X		X				
		20. Se presta cuidado en que las metas que el equipo debe alcanzar, sean realistas.					X		X		X				
		21. Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.					X		X		X				
		22. Los avances realizados por el equipo hacia nuestras metas de desempeño son susceptibles de ser medidos.					X		X		X				
		23. Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros.					X		X		X				

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS	24. Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo.					X		X		X				
		25. Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.					X		X		X				
		26. Cuando presentamos un proyecto hay personas que terminan trabajando más que otras.					X		X		X				
		27. En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo.					X		X		X				
		28. Los miembros del equipo sabemos cuáles son las responsabilidades de cada uno.					X		X		X				
	COMUNICACIÓN EFECTIVA	29. Creo que en el equipo nos comunicamos con respeto.					X		X		X				
		30. La comunicación con nuestros jefes se basa en el respeto entre ambas partes.					X		X		X				
		31. Me parece que en el equipo nos comprendemos los unos a los otros.					X		X		X				
		32. Considero que la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.					X		X		X				
		33. Creo que hay un flujo adecuado de comunicación con nuestros jefes.					X		X		X				

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA VALORATIVA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO				
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidad es compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	RECONOCIMIENTO DE APORTES	34. En el equipo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa.					X		X		X		X			
		35. Considero que, en el equipo, el diálogo permite siempre que nos pongamos de acuerdo.					X		X		X		X			
		36. Las contribuciones del equipo son reconocidas por la organización.					X		X		X		X			
		37. Me parece que el hecho de que nuestro trabajo sea reconocido nos permite desarrollarnos más.					X		X		X		X			
		38. La organización reconoce individualmente a los miembros que se destacan en su labor en el equipo.					X		X		X		X			
		39. Es normal que cuando un compañero hace bien su trabajo el equipo lo felicite.					X		X		X		X			
		40. Creo que nuestros jefes han sabido reconocer el trabajo que desempeña cada uno.					X		X		X		X			
		41. Los miembros del equipo en general, compartimos un sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realizamos.					X		X		X		X			



DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.
 DNI: 18033075
 ORCID: 0000-0002-2221-7951

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para diagnosticar el trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

OBJETIVO: Diagnosticar la forma que viene funcionando el trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

DIRIGIDO A: Los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.
 DNI: 18033075
 ORCID: 0000-0002-2221-7951

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Momento psicológico que se fomenta tanto en una persona como en la organización, lo que implica la continuación o no del trabajador. Se compone de tres factores importantes: Afectivo, de continuación y normativo (Meyer & Allen, 1991, citado en Castañeda, 2017).	COMPROMISO AFECTIVO	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en este colegio.								X		X		X		X		
		2. En realidad, siento como si los problemas de este colegio fueran míos.								X		X		X		X		
		3. Tengo un fuerte sentido de pertenencia a este colegio.								X		X		X		X		
		4. Me siento emocionalmente ligado a la institución.								X		X		X		X		
		5. Me siento como "parte de la familia" en esta institución.								X		X		X		X		
		6. Este colegio tiene un gran significado personal para mí.								X		X		X		X		
		7. Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.								X		X		X		X		
		8. Sería muy difícil para mí dejar este colegio ahora, incluso si deseara hacerlo.								X		X		X		X		
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.								X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN E INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Momento psicológico que se fomenta tanto en una persona como en la organización, lo que implica la continuación o no del trabajador. Se compone de tres factores importantes: Afectivo, de continuación y normativo (Meyer & Allen, 1991, citado en Castañeda, 2017).	COMPROMISO NORMATIVO	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar este colegio.								X		X		X		X		
		11. Por ahora no considero trabajar en otro lugar.								X		X		X		X		
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar este colegio sería la escasez de otras alternativas disponibles.								X		X		X		X		
		13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.								X		X		X		X		
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar este colegio ahora no sería lo correcto.								X		X		X		X		
		15. Me sentiría culpable incluso si dejo esta institución ahora.								X		X		X		X		
		16. El colegio donde trabajo merece mi lealtad.								X		X		X		X		
		17. No dejaría este colegio ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.								X		X		X		X		
18. Siento que le debo mucho a esta institución.								X		X		X		X				

DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA
DNI: 18120004
ORCID: 0000-0002-3640-2779

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

OBJETIVO: Obtener información acerca del compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

DIRIGIDO A: Los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA
DNI: 18120004
ORCID: 0000-0002-3640-2779

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	HABILIDADES COMPLEMENTARIAS	1. En el equipo, dividirnos el trabajo es fácil porque sabemos qué habilidades tiene cada uno.				X	X	X	X					
		2. Creo que, en el equipo, sabemos aprovechar las habilidades de cada miembro.				X	X	X	X					
		3. Creo que la variedad de habilidades de los miembros del equipo nos permite obtener mejores resultados.				X	X	X	X					
		4. Es común que logremos complementar sin problema nuestras habilidades.				X	X	X	X					
		5. En el equipo nos preocupamos de que cada miembro descubra habilidades que se complementen mejor con las de los demás.				X	X	X	X					
	ACTITUD POSITIVA	6. En el equipo hay personas cuya actitud es conflictiva.				X	X	X	X					
		7. Hay miembros en el equipo a los que le gusta jactarse de sus logros ante los demás.				X	X	X	X					
		8. Considero que mi equipo obtiene buenos resultados por la actitud que tenemos sus miembros hacia el trabajo que realizamos.				X	X	X	X					
		9. Considero que la mayoría de los miembros del equipo sabría tomar de manera constructiva las críticas que puedan recibir sobre su trabajo.				X	X	X	X					
		10. Creo que los miembros del equipo suelen decir lo que piensan con sinceridad.				X	X	X	X					

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	OBJETIVO COMÚN	11. Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común.					X		X		X		X		
		12. Me parece que la idea de conseguir nuestro objetivo común entusiasma al equipo por los beneficios que conllevaría para cada integrante.					X		X		X		X		
		13. Todo el equipo entiende que nuestro objetivo es algo que podemos lograr.					X		X		X		X		
		14. Creo que todos los integrantes del equipo conocen nuestras metas con claridad.					X		X		X		X		
	METAS ESPECÍFICAS DE DESEMPEÑO	15. El equipo suele dar poca importancia a los aportes de los nuevos miembros.					X		X		X		X		
		16. Creo que el equipo tiene objetivos claros.					X		X		X		X		
		17. Cada día, el equipo muestra satisfacción por los avances en pos de nuestro objetivo para este año.					X		X		X		X		
		18. Creo que todo el equipo sabe en que contribuye el logro de metas para la consecución del objetivo.					X		X		X		X		
		19. Las metas de desempeño se plantean de manera realista.					X		X		X		X		
		20. Se presta cuidado en que las metas que el equipo debe alcanzar, sean realistas.					X		X		X		X		
		21. Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.					X		X		X		X		
		22. Los avances realizados por el equipo hacia nuestras metas de desempeño son susceptibles de ser medidos.					X		X		X		X		
		23. Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros.					X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS	24. Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo.					X		X		X		X		
		25. Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.					X		X		X		X		
		26. Cuando presentamos un proyecto hay personas que terminan trabajando más que otras.					X		X		X		X		
		27. En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo.					X		X		X		X		
		28. Los miembros del equipo sabemos cuáles son las responsabilidades de cada uno.					X		X		X		X		
	COMUNICACIÓN EFECTIVA	29. Creo que en el equipo nos comunicamos con respeto.					X		X		X		X		
		30. La comunicación con nuestros jefes se basa en el respeto entre ambas partes.					X		X		X		X		
		31. Me parece que en el equipo nos comprendemos los unos a los otros.					X		X		X		X		
		32. Considero que la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.					X		X		X		X		
		33. Creo que hay un flujo adecuado de comunicación con nuestros jefes.					X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidad es compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	RECONOCIMIENTO DE APORTES	34. En el equipo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa.					X		X		X		X					
		35. Considero que, en el equipo, el diálogo permite siempre que nos pongamos de acuerdo.					X		X		X		X					
		36. Las contribuciones del equipo son reconocidas por la organización.					X		X		X		X					
		37. Me parece que el hecho de que nuestro trabajo sea reconocido nos permite desarrollarnos más.					X		X		X		X					
		38. La organización reconoce individualmente a los miembros que se destacan en su labor en el equipo.					X		X		X		X					
		39. Es normal que cuando un compañero hace bien su trabajo el equipo lo felicite.					X		X		X		X					
		40. Creo que nuestros jefes han sabido reconocer el trabajo que desempeña cada uno.					X		X		X		X					
41. Los miembros del equipo en general, compartimos un sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realizamos.					X		X		X		X							



DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA
 DNI: 18120004
 ORCID: 0000-0002-3640-2779

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para diagnosticar el trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

OBJETIVO: Diagnosticar la forma que viene funcionando el trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

DIRIGIDO A: Los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. MENDOZA ALVA, CECILIA EUGENIA
 DNI: 18120004
 ORCID: 0000-0002-3640-2779

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA VALORATIVA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Momento psicológico que se fomenta tanto en una persona como en la organización, lo que implica la continuación o no del trabajador. Se compone de tres factores importantes: Afectivo, de continuación y normativo (Meyer & Allen, 1991, citado en Castañeda, 2017).	COMPROMISO AFECTIVO COMPROMISO DE CONTINUIDAD	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en este colegio.								X	X	X	X	
		2. En realidad, siento como si los problemas de este colegio fueran míos.								X	X	X	X	
		3. Tengo un fuerte sentido de pertenencia a este colegio.								X	X	X	X	
		4. Me siento emocionalmente ligado a la institución.								X	X	X	X	
		5. Me siento como "parte de la familia" en esta institución.								X	X	X	X	
		6. Este colegio tiene un gran significado personal para mí.								X	X	X	X	
		7. Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.								X	X	X	X	
		8. Sería muy difícil para mí dejar este colegio ahora, incluso si deseara hacerlo.								X	X	X	X	
		9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.								X	X	X	X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA VALORATIVA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Levemente en desacuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente de acuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Momento psicológico que se fomenta tanto en una persona como en la organización, lo que implica la continuación o no del trabajador. Se compone de tres factores importantes: Afectivo, de continuación y normativo (Meyer & Allen, 1991, citado en Castañeda, 2017).	COMPROMISO NORMATIVO	10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar este colegio.								X	X	X	X	
		11. Por ahora no considero trabajar en otro lugar.								X	X	X	X	
		12. Una de las consecuencias negativas de dejar este colegio sería la escasez de otras alternativas disponibles								X	X	X	X	
		13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.								X	X	X	X	
		14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar este colegio ahora no sería lo correcto.								X	X	X	X	
		15. Me sentiría culpable incluso si dejo esta institución ahora.								X	X	X	X	
		16. El colegio donde trabajo merece mi lealtad.								X	X	X	X	
		17. No dejaría este colegio ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.								X	X	X	X	
18. Siento que le debo mucho a esta institución.								X	X	X	X			



DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO
 DNI: 17903361
 ORCID: 0000-0001-8700-1441

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

OBJETIVO: Obtener información acerca del compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

DIRIGIDO A: Los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO
DNI: 17903361
ORCID: 0000-0001-8700-14419

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidad es compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	HABILIDADES COMPLEMENTARIAS	1. En el equipo, dividimos el trabajo es fácil porque sabemos qué habilidades tiene cada uno.					X		X		X			
		2. Creo que, en el equipo, sabemos aprovechar las habilidades de cada miembro.					X		X		X			
		3. Creo que la variedad de habilidades de los miembros del equipo nos permite obtener mejores resultados.					X		X		X			
		4. Es común que logremos complementar sin problema nuestras habilidades.					X		X		X			
		5. En el equipo nos preocupamos de que cada miembro descubra habilidades que se complementen mejor con las de los demás.					X		X		X			
	ACTITUD POSITIVA	6. En el equipo hay personas cuya actitud es conflictiva.					X		X		X			
		7. Hay miembros en el equipo a los que le gusta jactarse de sus logros ante los demás.					X		X		X			
		8. Considero que mi equipo obtiene buenos resultados por la actitud que tenemos sus miembros hacia el trabajo que realizamos.					X		X		X			
		9. Considero que la mayoría de los miembros del equipo sabría tomar de manera constructiva las críticas que puedan recibir sobre su trabajo.					X		X		X			
		10. Creo que los miembros del equipo suelen decir lo que piensan con sinceridad.					X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	OBJETIVO COMÚN	11. Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común.					X		X		X			
		12. Me parece que la idea de conseguir nuestro objetivo común entusiasma al equipo por los beneficios que conllevaría para cada integrante.					X		X		X			
		13. Todo el equipo entiende que nuestro objetivo es algo que podemos lograr.					X		X		X			
		14. Creo que todos los integrantes del equipo conocen nuestras metas con claridad.					X		X		X			
	METAS ESPECÍFICAS DE DESEMPEÑO	15. El equipo suele dar poca importancia a los aportes de los nuevos miembros.					X		X		X			
		16. Creo que el equipo tiene objetivos claros.					X		X		X			
		17. Cada día, el equipo muestra satisfacción por los avances en pos de nuestro objetivo para este año.					X		X		X			
		18. Creo que todo el equipo sabe en que contribuye el logro de metas para la consecución del objetivo.					X		X		X			
		19. Las metas de desempeño se plantean de manera realista.					X		X		X			
		20. Se presta cuidado en que las metas que el equipo debe alcanzar, sean realistas.					X		X		X			
		21. Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.					X		X		X			
		22. Los avances realizados por el equipo hacia nuestras metas de desempeño son susceptibles de ser medidos.					X		X		X			
		23. Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros.					X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidad es compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS	24. Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo.					X		X		X			
		25. Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.					X		X		X			
		26. Cuando presentamos un proyecto hay personas que terminan trabajando más que otras.					X		X		X			
		27. En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo.					X		X		X			
	COMUNICACIÓN EFECTIVA	28. Los miembros del equipo sabemos cuáles son las responsabilidades de cada uno.					X		X		X			
		29. Creo que en el equipo nos comunicamos con respeto.					X		X		X			
		30. La comunicación con nuestros jefes se basa en el respeto entre ambas partes.					X		X		X			
		31. Me parece que en el equipo nos comprendemos los unos a los otros.					X		X		X			
		32. Considero que la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.					X		X		X			
		33. Creo que hay un flujo adecuado de comunicación con nuestros jefes.					X		X		X			

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO EN EQUIPO Número reducido de integrantes con habilidades que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)	RECONOCIMIENTO DE APORTES	34. En el equipo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa.					X		X		X	X			
		35. Considero que, en el equipo, el diálogo permite siempre que nos pongamos de acuerdo.					X		X		X	X			
		36. Las contribuciones del equipo son reconocidas por la organización.					X		X		X	X			
		37. Me parece que el hecho de que nuestro trabajo sea reconocido nos permite desarrollarnos más.					X		X		X	X			
		38. La organización reconoce individualmente a los miembros que se destacan en su labor en el equipo.					X		X		X	X			
		39. Es normal que cuando un compañero hace bien su trabajo el equipo lo felicite.					X		X		X	X			
		40. Creo que nuestros jefes han sabido reconocer el trabajo que desempeña cada uno.					X		X		X	X			
41. Los miembros del equipo en general, compartimos un sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realizamos.					X		X		X	X					



DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO
 DNI: 17903361
 ORCID: 0000-0001-8700-14419

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para diagnosticar el trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

OBJETIVO: Diagnosticar la forma que viene funcionando el trabajo en equipo en los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

DIRIGIDO A: Los docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

APROBADO	DESAPROBADO
X	



DRA. MERINO SALAZAR, TERESITA DEL ROSARIO
 DNI: 17903361
 ORCID: 0000-0001-8700-14419



Acta de Sustentación de Tesis

Chepén, 10 de agosto de 2020

Siendo las 18:30 horas del día 10 del mes de agosto de 2020, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada:

“Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020.”

Presentado por el bachiller, “Leiva Cáceres, Carlos Enrique”, egresado de la Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación dictaminó:

Autor	Dictamen
Leiva Cáceres, Carlos Enrique	Aprobado por unanimidad 17 (Diecisiete)

Se firma la presente para constancia de lo mencionado:

DRA. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA
PRESIDENTE

MG. MENDOZA GIUSTI ROLANDO
SECRETARIO

Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN
VOCAL (ASESORA)

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 14 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 14 a 17
De 14 a 13	Aprobar por mayoría	Cuando es aprobado por dos de los tres miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14.
De 20 a 12	Reprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado

Declaratoria de Originalidad del Autor/Autores

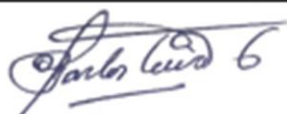
Yo, Carlos Enrique Leiva Cáceres, egresado de la Escuela de posgrado Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Chepén, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulado: "Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020"

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Chepén, 28 de julio del 2020

Leiva Cáceres Carlos Enrique	
DNI: 40553475	
ORCID: 0000-0001-8889-3234	