



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en
equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo
- Trujillo, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORAS:

Br. Roxana Teófila Gastañadui Ariza

Br. Carla Nohelya Purizaca Díaz

ASESORA:

Dra. Kony Lubi Durán Llaro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2018

PRESIDENTE
JORGE EDUARDO NECIOSUP OBANDO

SECRETARIO
PATRICIA DEL PILAR MORENO TORRES

VOCAL
KONY LUBY DURAN LLANO

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a nuestros queridos padres y familiares quienes con cariño apoyo y comprensión han sabido valorar nuestro esfuerzo para llegar a concluir esta meta y ser profesionales competentes para ejercer la docencia con calidad.

Las Autoras

Agradecimiento

Nuestro infinito agradecimiento a nuestros familiares por su apoyo incondicional y desinteresado, y también aquellas personas que colaboraron para poder cristalizar este propósito.

Las Autoras

Declaratoria de autenticidad

Yo, Roxana Teofila Gastañadui Ariza-, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 18115991, con la tesis titulada “Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Febrero del 2018



Roxana Teofila Gastañadui Ariza

DNI:18115991.

Declaratoria de autenticidad

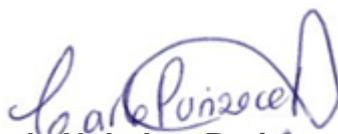
Yo, Carla Nohelya Purizaca Díaz-, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°46806294, con la tesis titulada “Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Febrero del 2018



Carla Nohelya Purizaca Díaz

DNI: 46806294

Presentación

Cumpliendo con el Reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, presento a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017”, Con la finalidad de obtener el grado de Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Con la presente investigación científica, esperamos cumplir con los requisitos para su aprobación. En la primera parte de la investigación se describe la problemática y el estado del arte del área temática, dentro del compromiso organizacional se señalan tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo, por continuidad. Para ello aplicó el cuestionario de compromiso organizacional, elaborado por Meyer, Allen & Smith (1993) y adaptado por Castañeda (2017). Acerca de trabajo en equipo fue medido por siete dimensiones: habilidades complementarias , actitud positivo, presencia de un objetivo común , metas específicas de desempeño, responsabilidades compartidas, comunicación efectiva, reconocimiento de aportes, y se aplicó un cuestionario elaborado por De Cárdenas (2011) y adaptado por Barreto (2017).

La tesis continúa con la presentación del marco metodológico, resultados y discusión de los resultados con otros estudios. Por último, se finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

Ante lo expuesto, señores miembros del jurado recibimos vuestros aportes y sugerencias para seguir mejorando el presente trabajo de investigación, así como la comprensión ante errores involuntarios que sabremos enmendar.

Las Autoras

Índice

Página Del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación del estudio.....	29
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos	31
II. MÉTODO	33
2.1. Diseño de la investigación.....	33
2.2. Variables, operacionalización.....	33
2.3. Población y muestra.....	37
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad..	37
2.5. Métodos de análisis de datos	48
2.6. Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	59
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS	66
ANEXOS	73

Resumen

El estudio tuvo como propósito analizar la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo 2017, para ello se utilizó un diseño correlacional. Muestra de 91 docentes. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para medir compromiso organizacional y otro sobre trabajo en equipo, con 18 y 41 ítems respectivamente. Instrumentos validados por el criterio de validez de contenido, mediante juicio de expertos y con análisis de índices correlacionales ítem – total, todos superiores a 0.400 y significativos, coeficiente de confiabilidad de 0.937 y 0.921 para las dos variables, basado en el método de consistencia interna Alpha de Cronbach eliminando ítems.

El compromiso organizacional se situó en los Regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se ubicó en los niveles Regular y malo (70,3%). El compromiso organizacional evidencia relación altamente significativa con el trabajo en equipo ($p < 0.01$), siendo la correlación directa y muy alta ($r_s = 0.986^{**}$).

Así se detectó relación altamente significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y 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. También, existe relación altamente significativa entre las dimensiones compromiso organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo: Reconocimiento de aportes [$r_s = 0.759^{**}$] y Responsabilidades compartidas [$r_s = 0.753^{**}$] con niveles alto de correlación; Metas específicas de desempeño [$r_s = 0.661^{**}$], Comunicación efectiva [$r_s = 0.657^{**}$], Habilidades complementarias [$r_s = 0.637^{**}$], y Presencia de un objetivo común [$r_s = 0.426^{**}$] con niveles moderados; y Actitud positiva [$r_s = 0.330^{**}$] con nivel bajo de correlación.

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

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the relationship between organizational commitment and teamwork in the educational institution Liceo Trujillo 2017, for which a correlational design was used. Sample of 91 docentes. Two questionnaires were used, one to measure organizational commitment and another on teamwork, with 18 and 41 items respectively. Instruments validated by the criterion of content validity, by expert judgment and with analysis of item-total correlation indexes, all superior to 0.400 and significant, reliability coefficient of 0.937 and 0.921 for the two variables, based on the internal consistency method Cronbach's Alpha eliminating items.

The organizational commitment was in the Regular and low (94.5%); Team work was at the Regular and bad levels (70.3%). The organizational commitment shows a highly significant relationship with teamwork ($p < 0.01$), with direct and very high correlation ($r_s = 0.986^{**}$).

Thus, a highly significant relationship was detected between the dimensions of organizational commitment and teamwork: normative [$r_s = 0.794^{**}$] and affective [$r_s = 0.743^{**}$] with a high level; by continuity [$r_s = 0.697^{**}$] at a moderate level. There is also a highly significant relationship between the dimensions of organizational commitment and the dimensions of teamwork: Recognition of contributions [$r_s = 0.759^{**}$] and Shared responsibilities [$r_s = 0.753^{**}$] with high levels of correlation; Specific performance goals [$r_s = 0.661^{**}$], Effective communication [$r_s = 0.657^{**}$], Complementary skills [$r_s = 0.637^{**}$], and Presence of a common objective [$r_s = 0.426^{**}$] with moderate levels; and Positive attitude [$r_s = 0.330^{**}$] with low correlation level.

Keywords: Organizational commitment, Teamwork, organization

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

En Latinoamérica, los docentes manifiestan profundo malestar laboral, seis de cada diez sienten claro rechazo o decepción hacia su trabajo (Rodríguez, 1996 citado en Zamora, 2009).

Al prevalecer docencia individualizada y menos colectiva en las instituciones educativas, priman la ausencia de colaboración entre ellos, por la falta de habilidades reflexivas colectivas (Bolívar, 2010; Imbernón, s.f.); subsistiendo aun dificultades para el manejo de grupo entre los docentes en las escuelas (Serra, Krichesky y Merodo, 2009 citados en Zamora, 2009).

Por otra parte, el bajo nivel de compromiso para con la institución educativa deriva de la falta de identificación con los valores y objetivos de la escuela, por el trabajo docente basado en la desunión expresado en la deslealtad individualizada con la organización, incrementa el deseo de no continuar trabajando en ella (Meyer y Allen, 1997 citados en Bolívar, 2010).

La falta de vinculación con la escuela genera desvinculación en sus docentes y entre ellos, falta de identificación y compromiso actitudinal, y aumenta la probabilidad de afectación a su compromiso de continuidad en la organización escolar. Los docentes utilizan el término compromiso para describir la implicación en tareas tanto en forma personal o entre pares (Tang y Choi, 2011 citados en Fuentealba & Imbarack, 2014). Sin embargo existen docentes sin deseo de protagonismo en lo que es su competencia, donde las presiones sobre ellos poco pueden hacer. Por ello la falta de compromiso distingue a profesores que se apasionan con su labor docente en la institución que los cobijó, respecto a aquellos, que lo hacen como un mero trabajo que tienen que cumplir (Nias, 1981 citado por Bolívar 2010).

Una de las herramientas de gestión de talento humano es el compromiso organizacional, por ello es necesario que en las organizaciones educativas

conocer a los docentes y a sus colaboradores en general para de esta manera se incentiven los comportamientos en la repercusión de los resultados de metas y objetivos (Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

En la institución educativa Liceo Trujillo algunos docentes no participan en las actividades programadas por la organización, profesores que no han desarrollado sentimientos recíprocos con las obligaciones asumidas. Docentes que al nivelar el valor de su esfuerzo con los beneficios otorgados por la institución les disminuye el deseo de seguir trabajando en la organización educativa. Docentes renuentes al trabajo en equipo, prefieren hacerlo en forma individual, debido a que sus colegas no trabajan con la misma fuerza e ímpetu, dejando responsabilidades propias a los demás integrantes. Por otro lado la falta de comunicación entre los trabajadores y directivos, generan en los docentes desconocimiento de objetivos, metas y acciones aumentando a su vez desconfianza y falta de pertenencia, identificación, en suma un nivel vado de compromiso.

Ante ello, las autoras desarrollaron la investigación titulado: Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Diversas investigaciones abordan los temas de compromiso laboral y trabajo en equipo, entre los más relevantes relacionados a los objetivos se tienen:

A nivel Internacional se tiene a Gómez, Gerardo y López (2010), mediante un estudio correlacional, realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima y compromiso organizacional, en una muestra de 100 trabajadores, a quienes se les aplicó un test sobre compromiso organizacional. De los resultados, se determinó la asociación entre ambas variables de estudio, donde los componentes afectivo y normativo evidenciaron relación con las dimensiones del clima organizacional, no siendo el caso con el componente de continuación.

También a, Toro (2015) en su trabajo para optar el título de especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Analizó los distintos conceptos de trabajo en equipo y cómo los procesos relacionales fortificados optimizan los resultados en las organizaciones, mediante un estudio documental. Entre sus conclusiones señala: Implantar un proceso de interacción entre organización y trabajadores, mediado por el involucramiento exitoso de las necesidades de la organización y el de los empleados, para obtener resultados que generen impacto dentro de la organización.

Para, González (2015) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo con la satisfacción laboral, diseño correlacional con una muestra de 25 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios. El estudio concluye: existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral; que era necesario mejorar el trabajo en equipo por lo que propone el establecimiento de estrategias de comunicación asertivas y la implementación de diferentes actividades de socialización; la buena relación entre el personal se asocia con la alianza y adición de esfuerzos para el logro de objetivos laborales.

Así mismo, Leiva y Ladino (2014) en su estudio tiene el objetivo de describir estrategias que fortalecen el trabajo en equipo de los docentes, desarrollada con un método mixto, muestra de seis trabajadores entre docentes directoras y la coordinadora, a quienes se les aplicó entrevista, grupo focal y cuestionario. Existen dificultades para trabajar en equipo: el escaso tiempo, comunicación y de tener buenas relaciones interpersonales debido a la carga horaria de clases y jornada laboral extra.

Por su parte, Frías (2014) desarrolló una investigación orientada a la identificación y descripción de los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones, mediante un estudio descriptivo, a 35 trabajadores a quienes aplicó un cuestionario sobre compromiso organizacional. De los resultados un alto porcentaje de satisfacción y compromiso es prioritario que las organizaciones inclinen sus esfuerzos en acciones prácticas y concretas que apunten a

trabajar el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que influye en la satisfacción y compromiso.

A nivel Nacional, Rivera (2010). En su trabajo correlacional cuyo objetivo fue profundizar el estudio del compromiso organizacional como factor de éxito en la organización; desarrollado en una muestra censal de 43 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, validado mediante juicio de expertos. Adaptado de los ítems basado en la referencia bibliográfica de Meyer y Allen (1991). Estudio cuyas conclusiones fueron: a) el nivel de compromiso organizacional en la institución educativa es medio, y los niveles de compromiso afectivo y de continuidad, son de mayor grado que el normativo.

Pérez (2014) en su trabajo correlacional, cuyo propósito del estudio fue determinar la relación entre motivación y compromiso organizacional, mediante dos cuestionarios de opinión; se encuestó a 226 trabajadores. El estudio concluye que existe relación entre las variables Motivación y Compromiso Organizacional.

Minaya (2014) investigó la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao. Trabajó con una muestra de 39 trabajadores, empleando para la evaluación compromiso organizacional un cuestionario. Los resultados permitió determinar una alta correlación positiva y significativa entre liderazgo transformacional y las actitudes para el compromiso organizacional docente ($r= 0.948$ y $p_valor =0.00$).

Para, Portilla (2017) en un estudio realizado para establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional, diseño correlacional, se aplicaron cuestionarios a 200 trabajadores. El autor concluye que existe relación entre ambas variables.

Huertas (2017) en su estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, diseño organizacional con 71 trabajadores a quienes se les aplicó cuestionarios. La conclusión principal refiere que existe relación entre ambas variables.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 Compromiso organizacional

El compromiso organizacional se basa en la teoría de Meyer y Allen (1991) modelo tridimensional, el enfoque conceptual de compromisos múltiples, en la perspectiva psicológica, y en la corriente de la psicología organizacional positiva.

Meyer y Allen (1991) teoría tridimensional, fragmentaron en tres elementos el estudio del compromiso organizacional: afectivo, de continuación y normativo. Cada uno con antecedentes diferentes, como también presentan diferentes implicaciones en los comportamientos.

El trabajador inicia el compromiso con su organización mediado por sus características individuales personales, como su identidad, méritos, prácticas y hábitos de funciones preliminares. Al transcurrir el tiempo y permanencia entre ellos, en los trabajadores se constituye lazos sólidos con sus pares y con la organización, todo debido al tiempo de permanencia entre ellos, por consecuencia los trabajadores se adhieren con más fuerza y firmeza a su trabajo actual (Hellriegel y Slocum, 2001).

Se suma a la teoría tridimensional, el enfoque conceptual de compromisos múltiples, referente al compromiso del trabajador con los diferentes grupos o colegas de trabajo dentro de la organización, es decir, el trabajador es parte en forma directa en el cumplimiento de sus funciones e indirecta porque apoyará al resto de los departamentos como un trabajo en equipo.

Por otra parte la perspectiva psicológica se enfoca en la identificación que tiene el trabajador con su puesto laboral, en el deseo de contribuir y ser parte de ella (Varona, 1993 citado por Barraza, Acosta y Ledesma, 2010),

Para Robbins y Coulter (2010) el compromiso organizacional busca que el trabajador se identifique con su cargo y funciones asegurando un sentido de pertenencia. De hacer más posible que un trabajador recomiende a la institución a un colega u amigo, de sentirse orgulloso de ser parte de la empresa y más probable de su satisfacción con ella y menos probable de tener ideas de búsqueda de otro trabajo (Kruse, 2013, citado en Frías, 2014)

Cooper-Hakin et al. (2005) citados en Frías (2014), el compromiso organizacional es un estado psicológico o mental que induce a los trabajadores tomar un curso de acciones relevantes para el logro de uno o más propósitos y en permanecer en dicho curso de acciones.

Así mismo se basa en la Psicología organizacional positiva, corriente que se basa en el estudio y diligencia de las capacidades psicológicas, competencias humanas y fortalezas susceptibles a medición, desarrollarlas y gestionarlas con eficacia para incrementar el desempeño en las instituciones (Nelson y Cooper, 2007 citados en Zanenga, 2016). Entre los constructos que incluyen en esta corriente, se tiene: la identificación y el compromiso organizacional.

La identificación organizacional vista como identificación social, se refiere a la relación emocional de los trabajadores con la organización que influye en él para tomar decisiones (Omar, 2010).

El compromiso organizacional es el nivel de identificación de los miembros con su empresa, con sus objetivos y metas y desea seguir siendo parte de ella (Robbins, 2004 citado en Portilla, 2017).

Es un conjunto de principios de orden moral en los trabajadores a la asunción de creencias organizacionales con el fin de dar cumplimiento a lo planificado

en los documentos de gestión y lograr objetivos en forma compartida (García, Hernández y Morales, 2013, citado por Méndez 2015).

El compromiso por la organización es implicarse intelectual y afectivamente para con la organización, compartir sus creencias individuales con las corporativas y en su conjunto revelen la apariencia organizativa (Montoya, 2014). Es la motivación de los trabajadores de mantenerse, aportar y seguir siendo integrante de una institución (Jericó, 2001; Colquitt et al., 2007 citados en Frías, 2014).

Para Mowday, Steers y Porter (1979), citados en Lisbona, Morales y Palací, (2006) compromiso organizacional es la fuerza asociado de la identificación e implicación de un trabajador con su institución. Un compromiso insuficiente es un predictor de conductas no deseables para la institución (Clugston, 2000 citado en Lisbona, Morales y Palací, 2006).

Meyer y Allen (1991) conceptúan compromiso organizacional como la asociación entre el trabajador y la organización a niveles psicológicos.

Por tanto, es prioritario conocer las implicaciones del compromiso de los trabajadores en sus tres componentes (afectivo, de continuidad y normativo); cada una desarrolla diferentes comportamientos y conductas en los trabajadores. Del componente afectivo, deriva la identificación e implicancia del trabajador con la institución; el de continuidad, la permanencia del colaborador en su institución y el normativo, el internalizar normas y objetivos organizacionales. De tal manera que la esencia del compromiso por la organización, está en relación al deseo y necesidad, al continuar en la organización y en la obligación de quedarse en función a sus normas y valores (Meyer y Allen, 1991).

Para el estudio se define compromiso organizacional como el 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).

El compromiso organizacional como patrón organizativo escolar, se traduce en un trabajo de equipo y colaborativo, más que en uno jerarquizado y aislado, con marcos estructurales de relación que fomente la autonomía profesional junto a la integración de los miembros en la organización (Rowan, 1990, citado en Bolívar 2007). Dicho compromiso sustenta el trabajo diario y la agenda común de actividades, provee de un conjunto de valores compartidos y la integración de los profesores por las relaciones con sus colegas y alumnos, más allá del espacio privado del aula. Una “cultura de colaboración” se expresa en la interdependencia de los miembros en el trabajo como empresa conjunta, aunque respete la individualidad, ayuda a comprender mejor a cada uno su enseñanza y aprender de la de los demás, y dota a la escuela de un sentido de comunidad. El diseño y desarrollo local del currículum puede, en efecto, provocar un mayor compromiso y capacidad para cambiar de las escuelas.

Entre las dimensiones del compromiso organizacional, es estudio se sustenta en Meyler y Alen (1991):

El compromiso afectivo (deseo), componente actitudinal, tiene relación con los vínculos sentimentales que los docentes implantan con su organización al comprender y sentir satisfacción de sus funciones u obligaciones (fundamentalmente las psicológicas) y expectativas; es decir sienten regocijo por continuar en su institución.

Según Meyer y Allen (1991) esta dimensión es la relación afectiva que los trabajadores experimentan hacia su institución, establecido por la correspondencia, afinidad e implicación y especialmente por el deseo de ser parte de la misma, y en su continuación para seguir siendo parte. Este es un componente que genera en los trabajadores disfrute, satisfacción y compenetración al trabajar en la institución. Quiere decir que con docentes que han desarrollado este apego laboral con su organización sienten

satisfacción y trabajan a favor de su institución educativa, por ende con sus tareas pedagógicas y trabajo entre pares sintiendo que son parte prioritaria de ella.

Cuando un personal tiene alto nivel de compromiso afectivo se adaptan con facilidad a los cambios que se producen en su institución, son fáciles de involucrarse y de socializarlo entre todo el personal de la organización.

Monday, Steers y Porter (1979, citados en Bayona, Goñi y Madorrán, 2000), lo conceptúan, fuerza para identificarse con su institución, y de participar en ella. Se caracteriza por: a) vinculación y conformidad con los objetivos y valores organizacionales; b) convicción para trabajar en provecho de la organización; c) enérgico deseo de continuar siendo parte de la organización.

Este componente, según Araque y Rivera (2005, citado en Rivera, 2010), están relacionadas a la teoría de Maslow, de necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, y de autorrealización. El estudio se basa a las sociales, entre ellas a la comunicación interpersonal, al reconocimiento a las necesidades sociales de grupo y social, entre otras.

Pérez (2014) citando a Cagné, Chemoli, Forest y Koestner (2008), indica que el compromiso afectivo se halla relacionado con la motivación autónoma en los trabajadores. Por ello es necesario generar en ellos compromiso con sus cargos y funciones, satisfaciendo sus motivaciones personales, así sentir compromiso con la misión y visión de la institución en forma favorable. Además de ello se resaltan la importancia de la autonomía en el trabajo y el soporte entre compañeros, como variables influyentes del compromiso organizacional y de la satisfacción laboral (Pérez, 2014).

La teoría compromiso-confianza de Morgan y Hunt (1994, citado en San Martín, 2011), impone como antecedentes de la dimensión afectiva del compromiso organizacional a la confianza en primer término. Considerado también determinante del compromiso organizacional global.

El segundo, la satisfacción laboral, derivado de la interacción entre miembros y autoridades y todos los aspectos del trabajo.

El tercero Macneil (1980 citado en San Martín, 2011), las normas relacionales de la teoría Contratación: la flexibilidad, solidaridad, intercambio de información y participación; se relacionan con la dimensión afectiva. Para Homans (1961 citado en San Martín, 2011), la teoría del intercambio social explica que las normas relacionales para los miembros de la organización hacen que se fijen más en los intereses organizacionales que en los individuales.

Finalmente el antecedente de oportunidad económica, estrechamente vinculado a la separación de la relación laboral. Como es también búsqueda de satisfacer propios intereses por encima de las partes, violación al contrato psicológico.

Por ello es necesario distinguir el contrato de trabajo legal del psicológico (Rousseau, 1990, 1995, citado en Arias, Varela, Loli y Quintana, 2003), se puede obligar a trabajar a una persona en forma formal a desempeñar dentro de una institución, no necesariamente está ligada afectivamente ni siente compromiso con ella. Puede laborar con disgusto y despreciar lo que hace, esperando de ésta un rendimiento pobre e inadecuado, ausentismo hasta abandono de la institución. El contrato psicológico por parte de los empleados, es decir, un trabajador comprometido, se esforzará para dar un buen servicio a la organización. Por tanto, el compromiso es componente trascendental para la efectividad y la competitividad de las organizaciones.

De esta forma San Martín (2011), refiere que existe influencia de la confianza, satisfacción, normas relacionales, en el compromiso afectivo; mientras existe influencia negativa del oportunismo al compromiso afectivo.

El compromiso de continuidad, componente conductual, se basa en el valor ponderado del trabajo por el colaborador relacionándolo con los costes

asociados al dejar el trabajo en la organización (Cohen y Lowenberg, 1990 citados en Bayona, Goñi y Madorrán, 2000; Meyer y Allen, 1991).

Según Meyer y Allen (1991), este tipo de compromiso en el trabajador lo identifica como un ente interesado o egoísta, al valorar su estabilidad laboral y económica adquirida en la institución, al evaluar sus beneficios y tiempo acumulado al servicio, al tener en cuenta que apartarse de ella o renunciar le resultaría muy costoso. Al sentir que las ocasiones que se presentan en el exterior no compensa su visión, siente mayor inclinación hacia la organización (Rivera, 2010 citado en De la Puente, 2017).

Para Villalba (2001) empleados con alto nivel de compromiso es menos probable que dejen su trabajo o que se ausenten del mismo, siempre deseará trabajar en la institución.

El compromiso normativo es definido por Meyer y Allen (1991) como la sensación de obligación que experimenta el trabajador, al mantenerse o prolongar su estadia en la organización porque piensa que es lo correcto. Este sentimiento podría corresponder a presiones de tipo cultural y familiar (Morrow, 1993 citado en Bayona, Goñi y Madorrán, 2000).

Cuando se confía en la buena fe de la institución puede incurrir directamente en el desarrollo de un sentido de obligación, y responsabilidad en el trabajo; sin la necesidad de generar involucramiento afectivo con la institución. Existiría ruptura del contrato psicológico y relación laboral cuando se reducen las responsabilidades laborales, las tareas propias del trabajo, la intención de continuación en la institución, así mismo confianza y colaboración del empleado con la institución (Robinson, 1996 citado en San Martín, 2011).

Otro antecedente es la generación de sentimiento en el trabajador de dependencia con la empresa fomentando sentimientos de obligación para el buen cumplimiento de funciones y con responsabilidad en el mismo, conduciéndolo a mantenerse en la institución. Para la teoría X de McGregor (1960) la actuación de un individuo en el trabajo lo realiza porque está

motivado por la obligación para realizar el trabajo, porque quizás le disgusta o no tiene iniciativas (San Martín, 2011).

Mientras la satisfacción y las normas relacionales influyen indirectamente en el compromiso normativo a través del compromiso afectivo, desarrollando primero el clima laboral a través de su dimensión involucramiento afectivo influirá a los trabajadores a trabajar en forma correcta (San Martín, 2011).

Estos tres componentes del compromiso organizacional, fijan en el trabajador de una institución disposición y apego hacia ésta; significando que trabajadores con un alto compromiso actitudinal o afectivo desarrollan más esfuerzos para optimizar sus resultados, identificarse con los valores institucionales y cumplimiento de objetivos y metas; los trabajadores con alto compromiso de continuación o cognitivo sienten seguridad en su institución y manifiestan positivismo ante las vicisitudes que en esta pueda presentarse porque se sienten necesitadas para continuar en la organización y los trabajadores con un alto compromiso normativo tienen obligación de mantenerse en su institución.

Para, San Martín (2011) la dimensión afectiva del compromiso organizacional como el normativo influyen en el de continuidad; se desarrolla el compromiso afectivo siempre y cuando existan antecedentes de satisfacción, normas relacionales y percepción de oportunidad; y compromiso normativo cuando existen antecedentes de confianza y dependencia. Que la confianza y las normas relacionales favorecen a la satisfacción laboral, mientras que en forma indirecta lo hacen también los antecedentes del compromiso afectivo en el normativo.

De acuerdo a varios estudios, Bayona, Goñi y Madorrán, Goñi y Madorrán (2000), entre las variables que establecen el nivel de compromiso que un trabajador se exterioriza con la institución, pueden ser:

1. Variables concernientes a la tarea que desarrolla el individuo y variables relativas a la organización o del grupo.

2. Las variables de grupo u organización, se relacionan con el ambiente laboral, las relaciones con el jefe o autoridad, la cohesión dentro del grupo, etc. Éstas se encuentran relacionadas con el compromiso actitudinal, aunque es escaso el número de investigaciones al respecto.

Según Meyer y Allen (1991) un trabajador puede presentar vinculación afectiva a su institución, al mismo tiempo puede sostener o no vinculación en términos de coste-beneficios, y sentir, o no, la obligación de lealtad con su institución.

Entre las características del compromiso organizacional, según Vallejos (2014):

- a) Para el logro de los objetivos y metas de la organización, se basa en la creencia, aceptación y apoyo de los trabajadores;
- b) las actividades planificadas se llevan a cabo en base al esfuerzo;
- c) el deseo de los trabajadores es mantenerse en la institución.

El compromiso de los docentes con la organización se expresa con un trabajo colaborativo y en equipo con estructuras relacionales que posibiliten la integración de los integrantes de la institución (Rowan, 1990 citado en Bolívar, 2007).

1.3.2 Trabajo en equipo

Según la teoría de los Roles de Belbin (1926) citado en Jaramillo (2012), los miembros del equipo presentan roles habituales, mediados por factores de su personalidad, comportamiento aprendido y capacidad técnica; y experiencia acumulada y motivaciones. Cada trabajador con más de un rol, los comparte propiciando mejor entendimiento entre pares, con expectativas claras. El equipo y sus miembros se benefician del conocimiento de todos, permitiendo mejor la adaptación de los trabajadores al medio laboral. Estos roles de los miembros del equipo se desarrollan, maduran e incluso son susceptibles a

modificación con la experiencia y formación.

Para la teoría del liderazgo situacional de Hersey, Blanchard y Johnson (1998); la conducta de un directivo debe basarse en la comunicación bidireccional, en el comportamiento de apoyo, en la escucha, e involucramiento de sus colaboradores en la toma de decisiones (Jaramillo, 2012).

La teoría de la Motivación de Maslow, explica como la conducta de las personas son orientadas por sus necesidades. A medida que las consigue, la persona se marca unas nuevas, entre ellas, de autorrealización, reconocimiento, sociales, de seguridad y las fisiológicas (Jaramillo, 2012).

La teoría de la Comunicación, expone que el desarrollo humano no se realiza físicamente aislándose, es necesaria la coordinación de esfuerzos entre trabajadores para alcanzar los objetivos y metas de la organización (Jaramillo, 2012).

El trabajo en equipo están compuestas por individuos que poseen un grado de interdependencia, poseen capacidades que en conjunto son complementarios, unidas y fortalecidas se direccionan al cumplimiento de propósitos y objetivos de la organización con trabajo responsable compartido (Hellriegel, Jackson, Slocum, 2009; Hughes y Badford, 2006 citados en González, 2015; Toro, 2015). Con esfuerzos comprometidos hacia un mismo sentido (Katzenbach y Smith, 2000; Jaramillo, 2012).

Las características antes descritas del trabajo en equipo conducen a los integrantes del equipo a comprometerse con la empresa porque apoyan y aceptan las metas y los valores organizacionales, y se encuentran dispuestos a esforzarse por el bien de la organización y a permanecer dentro de ella (Hellriegel, 2005 citado en Portilla 2017).

Trabajar en equipo es ordenar competencias entre dos o más trabajadores acorde a una meta programada en beneficio de la institución y trabajar todos a

merced de la organización, considerando las instrucciones dadas por un líder (Davis y Newstrom, 2003 citado en Ardilla y Gómez, 2005).

Para el estudio se define trabajo en equipo como, número reducido de integrantes con competencias propias que se complementan, todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en De Cárdenas, 2010).

De acuerdo a Gómez y Acosta (2003) para trabajar en equipo es necesario:

- a) Ambiente favorable, con viabilidad de apoyo, cooperación, seguridad y confianza.
- b) Claridad de funciones, los miembros tienen conocimiento de las funciones de aquellos miembros con quienes interactúa.
- c) Metas superiores, los directivos deben de guiar el trabajo del equipo a la tarea global. El desaliento del trabajo en equipo muchas veces depende de las políticas de control y de los sistemas de recompensa.
- d) Liderazgo adecuado, debe de existir una relación entre equipo de trabajo y líder.

De acuerdo a Aldape (2008).El trabajo en equipo eleva la imagen de la institución educativa porque:

1. Se trabaja con distintos enfoques y con docentes predispuestos a aprender e incrementar su campo de trabajo, con docentes participativos y colaborativos y donde existe distribución equitativa de trabajo
2. Se elimina la idea de que trabajar en forma individual es mejor que el colaborativo

El ambiente de trabajo se encuentra asociado a las interacciones de y entre grupos; por ello la calidad del trabajo en equipo de los docentes y directores incide en el nivel de desarrollo personal y profesional del cual dependen los logros del trabajo, como la prosperidad de los mismos (Bonals, 1996, citado en Urbano y Yuni, 2006).

Las ventajas del trabajo en equipo (“10 ventajas educativas de que los docentes trabajen en equipo”, 2017):

- a) Se fomenta del aprendizaje, basándose en la reflexión de los miembros del equipo de su propia práctica,
- b) Disminuye la carga excesiva de trabajo, al ser compartidas éstas entre los integrantes,
- c) Se reduce el estrés, al socializar los conflictos, fracasos y frustraciones, situaciones antes experimentadas por algunos miembros del equipo dan oportunidad de diálogo y consejería,
- d) Actualización continua en los docentes, basándose en la gestión del conocimiento,
- e) Impulsa el desarrollo personal en cada integrante, trabajar en equipo le genera seguridad y afectividad.

Para Hernández (2007):

- a) Incrementa la coordinación y cooperación entre los docentes
- b) Impulsa la implicación colectiva de los docentes con el buen funcionamiento de la institución
- c) Fomenta el conocimiento y uso de nuevas estrategias,
- d) Eleva el nivel de compromiso con las decisiones tomadas,
- e) Mejora la participación y favorece la transformación social.
- f) Incrementa la eficacia de la acción educativa (Bimbela et al., 2011).

Trabajar en equipo implica compromiso, además de ser una estrategia, es el procedimiento para el logro de metas comunes

Son limitantes externas al trabajo en equipo docente, según Delgado (s.f.):

- a) El exceso de trabajo que supera los medios de los integrantes,

- b) Exiguo tiempo,
- c) Escaso e inadecuado recurso,
- d) La estructura de la institución,
- e) Estrategias de grupos o trabajadores en la organización que emplean el poder para promover sus intereses, definir las relaciones y el estado predominante de la institución,
- f) El lugar de procedencia y cohorte de edad del docente que limita su interacción en la vida organizativa.

Las dimensiones para analizar el trabajo en equipo, según De Cárdenas (2011), basándose en Katzenbach y Smith (2000) señala las siguientes:

1. Habilidades complementarias, se refiere a la mixtura coherente de roles, conocimiento técnico y habilidades, destrezas de los miembros del equipo que permitirán el cumplimiento eficaz de actividades, objetivos y metas planificadas.

Es evaluado por el desarrollo de habilidades personales, aprovechamiento de habilidades y habilidades intrapersonales.

2. La actitud positiva, se refiere a la habilidad de los integrantes del equipo a relacionarse en forma amistosa, humilde, con sinceridad, apertura mental y consideración, basándose además en la predisposición a la obtención de mejores resultados.

Es evaluado por actitudes frente al equipo de trabajo, integración y actitudes ante las críticas.

3. El objetivo común, como condición formadora de los miembros del equipo de trabajo, con un solo propósito, el impulsar a cada miembro a esforzarse y salvaguardar unidos el logro de objetivos comunes.

Poseer un objetivo común en el equipo genera el nivel requerido de compromiso en sus integrantes, impulsa a cada uno de ellos a esforzarse y continuar unido con sus demás compañeros direccionados a lograr un objetivo

común para todos.

Es evaluado por tres indicadores: esfuerzo, motivación e identificación

4. Metas específicas de desempeño, considerando a la definición de objetivos a corto plazo como metas específicas de desempeño, ordenándolos en orden de priorización en forma realista de ser alcanzados y susceptibles a su medición, en relación con los objetivos comunes. Es clave para dar seguimiento del progreso que realiza el equipo y del nivel de responsabilidad de sus integrantes para conseguirlo.

Es evaluado por tres indicadores: planteamiento, metas claras y participación.

5. Las responsabilidades compartidas, es semejante al compromiso y obligación de cada miembro del equipo en dar aportes objetivos y reales para el logro del resultado final, producto del esfuerzo colectivo para el aseguramiento del cumplimiento del objetivo común.

Asocia a la conducción de los integrantes del equipo con las metas u objetivos organizacionales y cómo las responsabilidades son compartidas, mediante su compromiso con la organización, intrínsecamente los trabajadores dan cumplimiento a sus responsabilidades individuales y para cumplir con las metas planteadas se apoyan entre ellos para cumplir las suyas.

Es evaluado por tres indicadores: cumplimiento, apoyo y compromiso.

6. La comunicación efectiva, comprende la percepción de la información dada y recibida medida por su efectividad, fluidez, comprensión, claridad, respeto y sinceridad; la cual varía de acuerdo a la actitud de cada individuo; posibilita el incremento del nivel de compromiso y la cohesión de los miembros del equipo de trabajo.

La comunicación eleva el grado de cohesión y compromiso de los miembros del equipo de trabajo, promueve la interacción coordinada y el funcionamiento

del equipo de trabajo en forma exitosa (Maxwell, 2001 citado en De Cárdenas, 2011).

Es evaluado por tres indicadores: escucha, discusión y comunicación.

7. El reconocimiento de aportes, donde la institución destaca los aportes de cada miembro y del colectivo; en suma de todos los integrantes del equipo ya sea a través de premios tangibles o intangibles, enfatizando el valor de los refuerzos realizados con la finalidad incrementar el nivel de satisfacción con el trabajo fortaleciendo el sentido de pertenencia del equipo de trabajo para la organización.

Es evaluado por tres indicadores: integración, cooperación y satisfacción.

Los equipos eficaces se caracterizan porque son leales a los objetivos de la institución, claridad de funciones, cuentan con competencia técnica, es mutua la confianza entre ellos, existe comunicación, entienden y cumplen normas y liderazgo adecuado cada integrante se siente comprometido a aportar lo mejor de una manera continua para con la institución (Palomo, 2011; Robbins y Coutler, 2007 citados en González, 2015). Los colaboradores que sienten identificación con la empresa desean permanecer en ella y realizan múltiples esfuerzos a favor de la institución (Meyer y Allen, 1991).

Para Hernández (2007), todos los integrantes de la comunidad educativa deben trabajar en equipo porque ello les proporcionaría beneficios a los colaboradores, alumnos y al mismo centro educativo. Ello conlleva a:

- a) La promoción de relaciones interpersonales y personales;
- b) la reducción del trabajo excesivo al compartir cargas y presiones de trabajo;
- c) incrementa la capacidad para reflexionar y facilita al paso de ideas innovadoras y creativas;
- d) otorga ayuda moral y seguridad a los integrantes del equipo, incrementando

posibilidades de ejecutar investigación e innovación;

e) incrementa el acoplamiento entre docentes y fomenta la distribución de responsabilidades entre sus docentes, el decrecimiento de riesgos y la aceptación de innovadoras y creativas estrategias docentes.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017?

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

En el aspecto práctico, el estudio admite la generación de políticas de gestión en la institución educativa, para el fortalecimiento del compromiso organizacional de los docentes mejorando el trabajo en equipo.

En el aspecto social, las recomendaciones del presente estudio permiten mejorar el compromiso con la organización mediante el trabajo en equipo de los docentes, identificándose con la misión y visión de la institución educativa por ende los aprendizajes de los estudiantes, toda vez que la mejora sugerida en el presente estudio tiene implicancia directa en la atención de la educación de los estudiantes de la institución educativa, potenciando las capacidades y habilidades de los docentes y escolares; todo ello conlleva al desarrollo de la educación en el contexto social de la institución educativa Liceo Trujillo.

En el aspecto teórico, el presente estudio permitió determinar la asociación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo. A partir de ello se identificó y los indicadores de compromiso organizacional relacionados al trabajo en equipo y viceversa.

1.6 HIPÓTESIS

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017.

Ho: No existe relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017.

Hipótesis específicas

1. Existe relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
2. Existe relación entre compromiso afectivo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
3. Existe relación entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
4. Existe relación entre compromiso normativo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
5. Existe relación entre compromiso organizacional y habilidades complementarias en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
6. Existe relación entre compromiso organizacional y actitud positiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
7. Existe relación entre compromiso organizacional y , presencia de un objetivo común en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017

8. Existe relación entre compromiso organizacional y metas específicas de desempeño en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
9. Existe relación entre compromiso organizacional y responsabilidades compartidas en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
10. Existe relación entre compromiso organizacional y comunicación efectiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
11. Existe relación entre compromiso organizacional y reconocimiento de aportes en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo General

Analizar la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017

1.7.2 Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de compromiso organizacional en la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
2. Determinar el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
3. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017

4. Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
5. Determinar la relación que existe entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
6. Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
7. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y habilidades complementarias en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
8. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y actitud positiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
9. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y , presencia de un objetivo común en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
10. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y metas específicas de desempeño en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
11. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y responsabilidades compartidas en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017
12. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y comunicación efectiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017

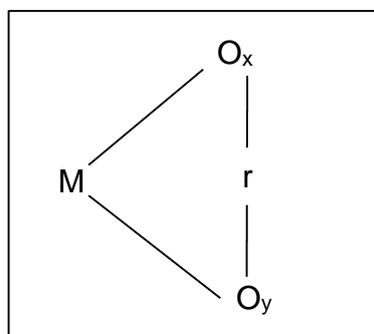
13. Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y reconocimiento de aportes en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017

II METODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 Tipo de estudio: Cuantitativo, no experimental

2.1.2 Diseño de investigación: Correlacional; debido a que busca observar si la variable compromiso organizacional se asocian o no con la variable trabajo en equipo, en la institución educativa Liceo Trujillo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)



Dónde:

M: muestra

O₁: compromiso organizacional

O₂: trabajo en equipo

r: correlación entre ambas variables.

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Las variables de este estudio son 2:

- Variable 1: Compromiso organizacional
- Variable 2: Trabajo en equipo

Se detallan en la matriz de operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	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).	Análisis de la variable compromiso organizacional en tres componentes: afectivo, continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Felicidad	Ordinal
				Pertenencia	
				Familia	
				Lealtad	
			Compromiso de continuidad	Necesidad	
				Comodidad	
				Conveniencia	
				Consecuencias	
			Compromiso normativo	Obligación moral	
				Lo correcto	
Sentimiento de culpabilidad					
Reciprocidad					
Trabajo en equipo	número reducido de integrantes con habilidades que se complementan,	Análisis de la variable trabajo en equipo en siete componentes o	Habilidades complementarias	Habilidades personales	ordinal
				Aprovechamiento de habilidades	

	<p>todos unidos a un objetivo de trabajo con proyecciones y responsabilidades compartidas (Katzenbach y Smith, 2000 citado en Barreto, 2017)</p>	<p>dimensiones: habilidades complementarias, actitud positiva, objetivo común, metas específicas de desempeño, responsabilidad de desempeño, responsabilidad compartida, comunicación efectiva.</p>		Habilidades intrapersonales	
			Actitud positiva	Actitud frente al equipo de trabajo	
				Integración	
				Actitud frente a críticas	
			Objetivo común	Esfuerzo	
				Motivación	
				Identificación	
			Metas específicas de desempeño	Planteamiento	
				Metas claras	
				Participación	
			Responsabilidad es compartidas	Cumplimiento	
				Apoyo	
				Compromiso	
			Comunicación efectiva	Escucha	
Discusión					

				Comunicación	
			Reconocimiento de aportes	Integración	
				Cooperación	
				Satisfacción	

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. POBLACIÓN:

Se consideró una población de 118 docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, año 2017.

2.3.2. MUESTRA:

Muestra de 91 docentes, seleccionados aleatoriamente, mediante muestreo aleatorio simple. Cálculo realizado, teniendo en cuenta los siguientes elementos, nivel de confianza al 95%, error de precisión al 5% y valores de proporción de éxito y fracaso de 0.50.

2.3.1 UNIDAD DE ANÁLISIS

Docente de la institución educativa Liceo Trujillo.

2.3.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

2.3.2.1 Criterios de inclusión

- Participación voluntaria en el estudio.
- Docentes nombrados y contratados.

2.3.2.2 Criterios de exclusión

- Docentes ausentes por licencia.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Técnica	Instrumento	Utilidad
Encuesta	Cuestionario sobre compromiso organizacional adaptado por Castañeda (2017) de Meyer y Allen (1993 citado en Castañeda, 2017) con escala Likert.	Permite medir las 3 dimensiones de compromiso organizacional

Encuesta	<p>Cuestionario, denominado permite medir las 7 “Test situacional sobre dimensiones de trabajo en trabajo en equipo” con equipo escala tipo likert de De Cárdenas (2011) adaptado por Barreto (2017).</p>
----------	--

2.4.1 TÉCNICA

Se usó la encuesta, la cual permitió obtener datos sobre la opinión de los docentes acerca de las variables estudio, se realizó ítems con respuestas cerradas empleando un lenguaje claro y sencillo, datos que sirvieron para la confrontación de las hipótesis planteadas.

2.4.2 INSTRUMENTO PARA COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO

El cuestionario, se utilizó para medir las variables trabajo en equipo y compromiso organizacional, con escala tipo Likert y fueron administradas en forma directa; para después consolidar la data en una matriz para su análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4.2.1 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).

2.4.2.2 Cuestionario sobre trabajo en equipo

Para la determinación del nivel de trabajo en equipo, se usó el instrumento adaptado por Barreto (2017) propuesto por De Cárdenas (2011, citado en Barreto,

2017), en 7 dimensiones con un total de 41 ítems, con respuesta tipo Likert de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente en 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):

Grado	Apellidos y nombre	Fecha
Doctorado en Educación	Ponce Becerra	25 marzo 2017
Magíster en educación con Mención en Docencia y Gestión educativa	Chavarry Capristán, Juan Carlos.	22 marzo 2017
Magíster en educación con Mención en Docencia y Gestión educativa	Garrido Leyva, Hebet John	24 marzo 2017
Magíster en Administración de la Educación.	Valderrama Hilario, Melva Rocío	23 marzo 2017
Doctor en Educación	Bacilio Sigüenza, Jorge Artemio	24 marzo 2017

Además el autor presenta índices correlacionales ítem-total. Los cuales fueron superiores a 0.400 (ver tabla 1).

Tabla 1
Índices correlacionales ítem-total

Ítems	Habilidades complementarias	Actitud positiva	Presencia	Metas	Responsabilidades compartidas	Comunicación efectiva	Reconocimiento de aportes
			de un objetivo común	específicas de desempeño			
1	,548**						
2	,520**						
3	,469**						
4	,473**						
5	,467**						
6		,467					
7		,671					
8		,522**					
9		,455**					
10		,494**					
11		,479					
12			,482**				
13			,409**				
14			,578**				
15			,413**				
16			,478**				
17			,577**				
18				,479**			
19				,465**			
20				,434**			
21				,431**			
22				,493**			
23				,745**			
24					,485**		
25					,417**		
26					,690**		
27					,615**		
28					,613**		
29						,692**	
30						,713**	
31						,547**	
32						,730**	
33						,751**	
34						,660**	
35						,661**	
36							,485**
37							,593**

38	,652**
39	,639**
40	,434**
41	,431**

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):

Grado	Apellidos y nombre	Fecha
Magister en Psicología educativa	Díaz Velásquez, Karen Lisete	24 marzo 2017
Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión educativa	Ayala Agurto, Karin Matilde.	24 marzo 2017
Maestría en Administración y Relaciones Internacionales	Polo Arellano, Juan Antonio	25 marzo 2017

Además se presentan índices correlacionales ítem-total. Los cuales fueron superiores a 0.400 (ver tabla 2).

Tabla 2
Índices correlacionales ítem-total

Ítems	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
1	,659**		
2	,582**		
3	,610**		
4	,670**		
5	,720**		
6	,717**		
7		,408**	
8		,584**	
9		,715**	
10		,493**	
11		,617**	
12		,469**	
13			,493**
14			,658**
15			,560**
16			,729**
17			,628**
18			,600**

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.

Tabla 3

Coeficiente de correlación corregido ítem total

Ítems	Habilidades complementarias	Actitud positiva	Presencia de un objetivo común	Metas específicas de desempeño	Responsabilidades compartidas	Comunicación efectiva	Reconocimiento de aportes
1	0.757						
2	0.546						
3	0.659						
4	0.662						
5	0.677						
6		0.485					
7		0.525					
8		0.580					
9		0.588					
10		0.515					
11		0.490					
12			0.783				
13			0.785				
14			0.757				
15			0.803				
16			0.754				
17			0.756				
18				0.658			
19				0.582			
20				0.593			
21				0.672			
22				0.620			
23				0.660			
24					0.712		
25					0.741		
26					0.774		
27					0.735		
28					0.727		
29						0.909	
30						0.907	
31						0.896	
32						0.900	
33						0.907	
34						0.904	
35						0.899	
36							0.848
37							0.842
38							0.862
39							0.844
40							0.839
41							0.837

Tabla 4

Coeficiente Alpha de Cronbach eliminando ítems

Ítems	Habilidades complementarias	Actitud positiva	Presencia de un objetivo común	Metas específicas de desempeño	Responsabilidades compartidas	Comunicación efectiva	Reconocimiento de aportes
1	0.531						
2	0.852						
3	0.595						
4	0.567						
5	0.536						
6		0.716					
7		0.640					
8		0.485					
9		0.477					
10		0.660					
11		0.709					
12			0.517				
13			0.505				
14			0.652				
15			0.476				
16			0.638				
17			0.635				
18				0.421			
19				0.513			
20				0.493			
21				0.417			
22				0.434			
23				0.429			
24					0.628		
25					0.548		
26					0.440		
27					0.564		
28					0.600		
29						0.687	
30						0.705	
31						0.804	
32						0.775	
33						0.723	
34						0.733	
35						0.784	
36							0.652
37							0.685
38							0.569
39							0.677
40							0.702
41							0.714
0.921	0.793	0.719	0.804	0.786	0.779	0.916	0.868

Por otra parte en la tabla 4 el grado de cohesión de los 41 ítems es de 0.921, superior a los valores estimados por dimensión:

Habilidades complementarias [.793]	Actitud positiva [.719]
Presencia de un objetivo común [.804]	Metas específicas de desempeño [.786]
Responsabilidades compartidas [.779]	Comunicación efectiva [.916]
Reconocimiento de aportes [.868]	

Y a los resultados de la supresión de cada ítem por dimensión, que oscilaron desde 0.417 a 0.804.

Por lo que el nivel de confiabilidad del cuestionario de opinión sobre Trabajo en equipo se encuentra en un nivel excelente para medir la variable con un total de 41 ítems y siete dimensiones (ver tablas 3 y 4).

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.

Tabla 5

Coeficiente de correlación corregido ítem total

Ítems	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
1	0.682		
2	0.691		
3	0.796		
4	0.803		
5	0.836		
6	0.797		
7		0.406	
8		0.733	
9		0.871	
10		0.643	
11		0.657	
12		0.415	
13			0.428
14			0.665
15			0.467
16			0.715
17			0.661
18			0.579

Por otra parte en la tabla 4 el grado de cohesión de los 18 ítems es de 0.937, superior a los valores estimados por dimensión:

Compromiso afectivo [.915]

Compromiso por continuidad [.826]

Compromiso normativo [.835]

Y a los resultados de la supresión de cada ítem por dimensión, que oscilaron desde 0.577 a 0.913 (ver tabla 6).

Por lo que el nivel de confiabilidad del cuestionario de opinión sobre Compromiso organizacional se encuentra en un nivel excelente para medir la variable con un total de 18 ítems y tres dimensiones (ver tablas 5 y 6).

Tabla 6

Coeficiente Alpha de Cronbach eliminando ítems

Ítems	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
1	0.913		
2	0.911		
3	0.895		
4	0.895		
5	0.890		
6	0.895		
7		0.803	
8		0.633	
9		0.577	
10		0.661	
11		0.662	
12		0.725	
13			0.819
14			0.752
15			0.801
16			0.744
17			0.750
18			0.771
0.937	0.915	0.826	0.835

2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Estadística descriptiva:

1. Base de datos
2. Tablas de distribución de frecuencia
3. Gráficos de las tablas de distribución de frecuencia
4. Coeficientes de correlación

Estadística inferencial

1. Prueba de normalidad de datos. Test Kolmogorov Smirnov
2. Aplicación de prueba de hipótesis: Prueba de hipótesis Rho Spearman

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

Para la ejecución del estudio se tuvo en consideración una constancia de aceptación de la institución educativa, expresándoles que la información obtenida es de carácter anónimo y confidencial, siendo utilizado el informe solo para los fines del estudio.

III RESULTADOS

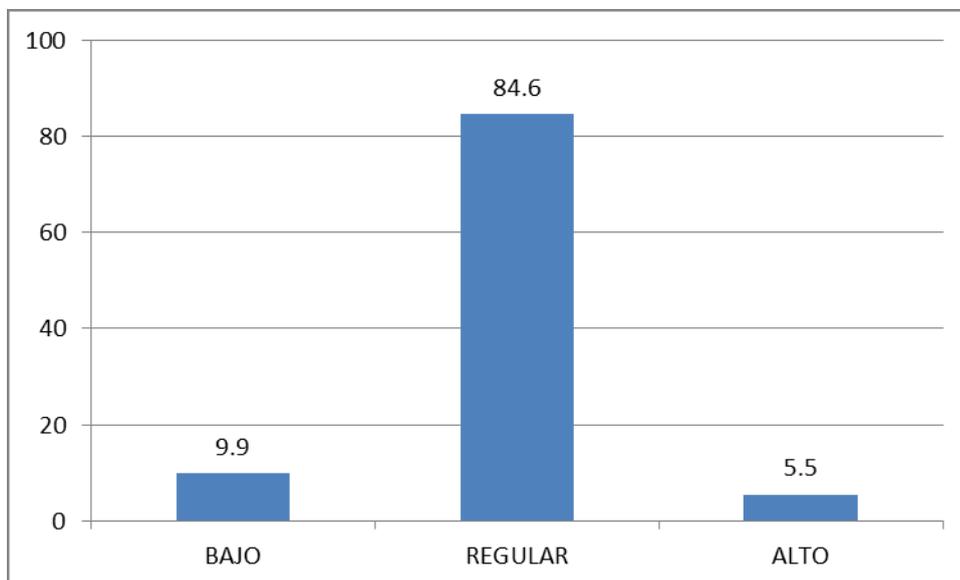
Tabla 1

Compromiso organizacional en la Institución educativa Liceo Trujillo, 2017

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

Fuente: Matriz de datos Anexo 2

La tabla 1 muestra el comportamiento de los porcentajes sobre los niveles de compromiso organizacional percibido por los docentes, donde el mayor porcentaje de ellos indican que se ubica entre los niveles Regular y bajo (94,5%). El 5,5% lo sitúa en nivel Alto.



Fuente: Datos Tabla 1

Figura 1. Compromiso organizacional en la Institución educativa Liceo Trujillo, 2017

Tabla 2

Compromiso organizacional por dimensión en la Institución educativa Liceo

Trujillo, 2017

Dimensión	NIVEL	Número de docentes	
		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	-	-
Compromiso normativo	BAJO	29	31,9
	REGULAR	57	62,6
	ALTO	5	5,5
	Total	91	100,0

Fuente: Matriz de datos Anexo 2

En la tabla 2 se muestran los niveles de compromiso organizacional respecto a sus tres dimensiones:

El nivel de compromiso afectivo es Regular para el 67% de docentes. Sólo el 22% indica que es Alto.

El nivel de compromiso por continuidad, para el 100% de los encuestados es Regular y malo. Ninguno opina Alto.

El nivel de compromiso normativo, se halla entre los niveles Regular y malo para el 94,5%. Sólo el 5,5% señala Alto.

En orden de mayor a menor prioridad de atención de hallan las dimensiones: compromiso por continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo.

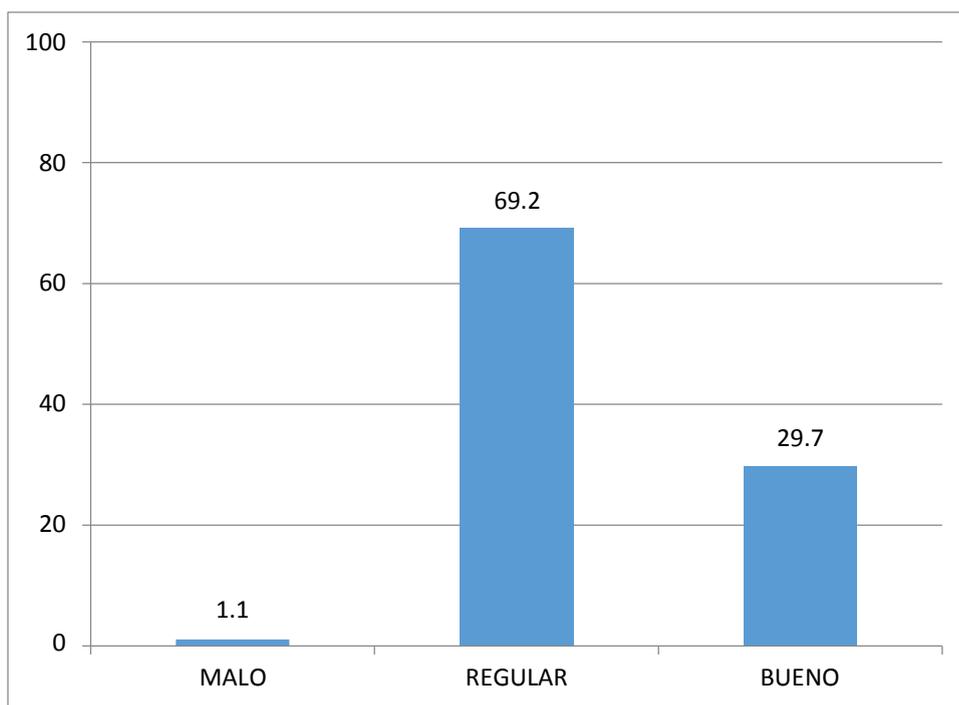
Tabla 3

Trabajo en equipo en la Institución educativa Liceo Trujillo, 2017

NIVEL	Número de docentes	%
MALO	1	1,1
REGULAR	63	69,2
BUENO	27	29,7
Total	91	100,0

Fuente: Matriz de datos Anexo 2

La tabla 3 muestra el comportamiento de los porcentajes sobre los niveles de trabajo en equipo percibido por los docentes, donde el mayor porcentaje de ellos indican que se ubica entre los niveles Regular y malo (70,3%). El 29,7% lo sitúa en nivel Bueno.



Fuente: Datos Tabla 2

Figura 1. Trabajo en equipo en la Institución educativa Liceo Trujillo, 2017

Tabla 4

Trabajo en equipo por dimensión en la Institución educativa Liceo Trujillo, 2017

Dimensión	NIVEL	Número de docentes	
			%
Habilidades complementarias	MALO	5	5,5
	REGULAR	54	59,3
	BUENO	32	35,2
Actitud positiva	MALO	1	1,1
	REGULAR	65	71,4
	BUENO	25	27,5
Presencia de un objetivo común	MALO	4	4,4
	REGULAR	58	63,7
	BUENO	29	31,9
Metas específicas de desempeño	MALO	2	2,2
	REGULAR	73	80,2
	BUENO	16	17,6
Responsabilidades compartidas	MALO	9	9,9
	REGULAR	64	70,3
	BUENO	18	19,8
Comunicación efectiva	MALO	12	13,2
	REGULAR	58	63,7
	BUENO	21	23,1
Reconocimiento de aportes	MALO	11	12,1
	REGULAR	64	70,3
	BUENO	16	17,6
	Total	91	100,0

Fuente: Matriz de datos Anexo 2

En la tabla 4 se muestran los niveles de trabajo en equipo respecto a sus siete dimensiones:

El nivel de habilidades compartidas es Regular y malo para el 64,8% de docentes. Sólo el 35,2% indica que es Bueno.

El nivel de actitud positiva, para el 72,5% de los encuestados es Regular y malo. Sólo el 27,5% indica Bueno.

El nivel de presencia de un objetivo común, se halla entre los niveles Regular y malo para el 68,1%. Sólo el 31,9% señala Bueno.

El nivel de metas específicas de desempeño es Regular y malo para el 82,4% de los encuestados. Sólo el 17,6% opina, Bueno.

El nivel de responsabilidades compartidas, para el 80,2% de los encuestados es Regular y malo. Sólo el 19,8% indica Bueno.

El nivel de comunicación efectiva es Regular y malo según el 76,9%. Sólo el 23,1% indica Bueno.

El nivel de reconocimiento de aportes para el 82,4% de los encuestados es Regular y malo. Sólo el 17,6% indica Bueno.

En orden de mayor a menor prioridad de atención de hallan 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 malo.

.

3.2. Análisis ligado a las hipótesis

Tabla 5

Prueba de normalidad - Kolmogorov Smirnov para los datos sobre compromiso organizacional y trabajo en equipo

		Compromiso afectivo	Compromiso por continuidad	Compromiso o normativo	Compromiso organizacional	Habilidad completarias	Actitud positiva	Presencia de un objetivo común	Metas específicas de desempeño	Responsabilidades compartidas	Comunicación efectiva	Reconocimiento de aportes	Trabajo en equipo
N		91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Parámetros normales ^{a,b}	Media	25,8681	20,8022	21,1868	67,8571	14,90	17,29	17,99	16,99	13,77	19,91	16,81	117,66
	Desv. Desviación	5,72947	4,52209	5,25761	12,27244	2,367	2,335	2,506	2,345	2,679	4,073	3,066	13,115
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,127	,161	,112	,115	,198	,164	,194	,157	,172	,223	,220	,126
	Positivo	,067	,161	,112	,115	,132	,164	,180	,157	,137	,164	,174	,071
	Negativo	-,127	-,071	-,077	-,057	-,198	-,109	-,194	-,150	-,172	-,223	-,220	-,126
Estadístico de prueba		,127	,161	,112	,115	,198	,164	,194	,157	,172	,223	,220	,126
Sig. asintótica(bilateral)		,001 ^c	,000 ^c	,007 ^c	,004 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 5, se muestra valores del error de probabilidad menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.05$) para los puntajes de compromiso organizacional y dimensiones, así como para la variable trabajo en equipo y sus dimensiones; por lo que existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis de normalidad. El contraste de hipótesis, se realizó con la prueba Rho Spearman en todos los casos.

Tabla 6

Prueba de contraste sobre la asociación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo. Rho Spearman.

Correlaciones			Compromiso	Trabajo en
			organizacional	equipo
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,986**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

Observando el valor de la significancia en la tabla 6, éste resultó menor que el nivel de significación estándar ($p < 0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre compromiso laboral y trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y muy alta ($r = 0.986^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional, mayor trabajo en equipo.

Tabla 7

Prueba de contraste sobre la asociación entre las dimensiones de compromiso organizacional y trabajo en equipo. Rho Spearman.

	Dimensiones de Compromiso organizacional		Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,743**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91
	Compromiso por continuidad	Coeficiente de correlación	,697**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,794**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91

Respecto al contraste de la asociación entre las dimensiones de compromiso organizacional con el trabajo en equipo mostradas en la tabla 7 se tiene lo siguiente:

Respecto a la asociación entre Compromiso afectivo y trabajo en equipo, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre compromiso afectivo y trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y alta ($r = 0.743^{**}$). Es decir a mayor compromiso afectivo mayor trabajo en equipo.

Respecto a la asociación entre Compromiso por continuidad y trabajo en equipo, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre compromiso por continuidad y trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y moderada ($r = 0.697^{**}$). Es decir a mayor compromiso por continuidad mayor trabajo en equipo.

Respecto a la asociación entre Compromiso normativo y trabajo en equipo, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.01$). Hay

evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre compromiso normativo y trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y alta ($r=0.794^{**}$). Es decir a mayor compromiso normativo mayor trabajo en equipo.

Tabla 8

Prueba de contraste sobre la asociación entre compromiso organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo. Rho Spearman.

	Dimensiones de Trabajo en equipo		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Habilidades complementarias	Coeficiente de correlación	,637**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91
	Actitud positiva	Coeficiente de correlación	,330**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	91
	Presencia de un objetivo común	Coeficiente de correlación	,426**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91
	Metas específicas de desempeño	Coeficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	91
Responsabilidades compartidas	Coeficiente de correlación	,753**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	
Comunicación efectiva	Coeficiente de correlación	,657**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	
Reconocimiento de aportes	Coeficiente de correlación	,759**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	91	

Respecto al contraste de la asociación entre compromiso organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo mostradas en la tabla 8 se tiene lo siguiente:

Respecto a la asociación entre Compromiso organizacional y Habilidades compartidas, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre Compromiso organizacional y Habilidades compartidas en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y moderada ($r = 0.637^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional mayor habilidades complementarias.

Respecto a la asociación entre Compromiso organizacional y Actitud positiva, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre Compromiso organizacional y Actitud positiva en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y baja ($r = 0.330^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional mayor Actitud positiva.

Respecto a la asociación entre Compromiso organizacional y Presencia de un objetivo común, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre Compromiso organizacional y Presencia de un objetivo común en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y moderada ($r = 0.426^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional mayor Presencia de un objetivo común.

Respecto a la asociación entre Compromiso organizacional y Metas específicas de desempeño, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre Compromiso organizacional y Metas específicas de desempeño en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y moderada ($r = 0.661^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional mayor Metas específicas de desempeño.

Respecto a la asociación entre Compromiso organizacional y Responsabilidades compartidas, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p < 0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre Compromiso organizacional y Responsabilidades compartidas en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017.

Siendo la relación directa y alta ($r=0.753^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional mayor Responsabilidades compartidas.

Respecto a la asociación entre Compromiso organizacional y Comunicación efectiva, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p<0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre Compromiso organizacional y Comunicación efectiva en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y moderada ($r=0.657^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional mayor Comunicación efectiva.

Respecto a la asociación entre Compromiso organizacional y Reconocimiento de aportes, el p-valor resultó menor que el nivel de significancia estándar ($p<0.01$). Hay evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula; es decir que existe correlación altamente significativa entre Compromiso organizacional y Reconocimiento de aportes en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017. Siendo la relación directa y alta ($r=0.759^{**}$). Es decir a mayor compromiso organizacional mayor Reconocimiento de aportes.

IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En las instituciones educativas prevalecen docentes que trabajan en forma individualizada, menos colectiva donde priman la ausencia de colaboración entre ellos porque no han desarrollado habilidades reflexivas colectivas (Bolívar, 2010; Imbernón, s.f.). Subsistiendo aun dificultades en las instituciones educativas para el manejo de grupo entre los docentes (Serra, Krichesky y Merodo, 2009 citados en Zamora, 2009).

Los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo clasifican en los niveles Regular y bajo el compromiso organizacional (94,5%). Situación que se esclarece cuando la mayor proporción de trabajadores identifican el nivel de compromiso afectivo en nivel Regular (67%). Mientras que al de continuación (100%) y normativo (94,5%) en niveles Regular y bajo.

Datos no coincidentes al planteamiento de Hellriegel y Slocum (2001), al transcurrir el tiempo y permanencia entre los trabajadores en una institución se constituyen lazos sólidos entre pares y con la organización, todo debido al tiempo de permanencia entre ellos, por consecuencia los trabajadores se adhieren con más fuerza y firmeza a su trabajo actual.

No congruentes la perspectiva psicológica del compromiso organizacional, según Varona (1993) citado por Barraza, Acosta y Ledesma (2010) los trabajadores se identifican con su puesto laboral en el deseo de contribuir y ser parte de ella. Porque el compromiso organizacional busca que el trabajador se identifique con su cargo y funciones asegurando un sentido de pertenencia (Robbins y Coulter, 2010).

No congruente con el planteamiento de la psicología organizacional positiva al basarse en la diligencia de las capacidades psicológicas, competencias humanas y fortalezas para incrementar el desempeño en las instituciones (Nelson y Cooper, 2007 citados en Zanenga, 2016). Robbins (2004 citado en Portilla, 2017) el compromiso organizacional es el nivel de identificación de los miembros con su empresa, con sus objetivos y metas y desear seguir siendo parte de ella.

Con respecto a la segunda variable, trabajo en equipo (70,3%) se ubicó en los niveles Regular y malo. Situación expresada por los encuestados al situar 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 malo.

La dimensión de menor desarrollo en el trabajo de equipo es el de reconocimiento de aportes, es decir existen dificultades de satisfacción laboral, de cooperación y de integración.

Existe correlación altamente significativa entre compromiso organizacional y trabajo en equipo [$r_s = 0.986^{**}$ p-valor < ,01] en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017

Datos congruentes con lo planteado por Rowan (1990, citado en Bolívar 2007). El compromiso organizacional como patrón organizativo escolar, se traduce en un trabajo de equipo y colaborativo, más que en uno jerarquizado y aislado, con marcos estructurales.

Relación entre variables sustentado por Meyer y Allen (1991), al referir que el componente afectivo del compromiso es un componente que genera en los trabajadores disfrute, satisfacción y compenetración al trabajar en la institución. Quiere decir que con docentes que han desarrollado este apego laboral con su organización sienten satisfacción y trabajan a favor de su institución educativa, por ende con sus tareas pedagógicas y trabajo entre pares sintiendo que son parte prioritaria de ella.

Con la teoría compromiso-confianza de Morgan y Hunt (1994, citado en San Martín, 2011), la confianza y la satisfacción laboral son derivados de la interacción entre miembros y autoridades y todos los aspectos del trabajo.

Datos coincidentes con los hallazgos de Toro (2015), relacionar los distintos conceptos de trabajo en equipo con los procesos relacionales fortificados que optimizan los resultados en las organizaciones e indica que es necesario implantar un proceso de interacción entre organización y trabajadores, mediado

por el involucramiento exitoso de las necesidades de la organización y el de los empleados.

Con, González (2015) y al concluir que existe relación entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral; y propone mejorar el trabajo en equipo con el establecimiento de estrategias de comunicación asertivas y la implementación de diferentes actividades de socialización. Portilla (2017) y Huertas (2017), también concluyen que existe relación entre las variables mencionadas por González.

Con, Leiva y Ladino (2014) al indicar que entre las dificultades para trabajar en equipo, son la comunicación y las relaciones interpersonales debido a la carga horaria de clases y jornada laboral extra.

Con Pérez (2014) al concluir con la relación existe entre motivación y compromiso organizacional.

Asociación explicado por la teoría del liderazgo situacional de Hersey, Blanchard y Johnson (1998); la conducta de un directivo debe basarse en la comunicación bidireccional, en el comportamiento de apoyo, en la escucha, e involucramiento de sus colaboradores en la toma de decisiones (Jaramillo, 2012). Con la teoría de la Comunicación, al exponer que el desarrollo humano no se realiza físicamente aislándose, es necesaria la coordinación de esfuerzos entre trabajadores para alcanzar los objetivos y metas de la organización (Jaramillo, 2012). Con esfuerzos comprometidos hacia un mismo sentido (Katzenbach y Smith, 2000; Jaramillo, 2012).

Así mismo existe correlación altamente significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y el trabajo en equipo, que en orden de mayor a menor índice se tiene: En primer lugar compromiso normativo [$r_s = 0.794^{**}$ p-valor < ,01] y compromiso afectivo [$r_s = 0.743^{**}$ p-valor < ,01], con nivel alto, compromiso por continuidad [$r_s = 0.697^{**}$ p-valor < ,01] con nivel moderado de correlación.

Así mismo existe correlación altamente significativa entre compromiso organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo, que en orden de mayor a menor índice se tiene: En primer lugar Reconocimiento de aportes [$r_s = 0.759^{**}$ p-

valor<,01] y Responsabilidades compartidas [$r_s = 0.753^{**}$ p-valor<,01] con niveles alto de correlación; Metas específicas de desempeño [$r_s = 0.661^{**}$ p-valor<,01], Comunicación efectiva [$r_s = 0.657^{**}$ p-valor<,01], Habilidades complementarias [$r_s = 0.637^{**}$ p-valor<,01], y Presencia de un objetivo común [$r_s = 0.426^{**}$ p-valor<,01] con niveles moderados; y Actitud positiva [$r_s = 0.330^{**}$ p-valor<,01] con nivel bajo de correlación.

V CONCLUSIONES

1. El compromiso organizacional en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 se hallan en los niveles Regular y bajo.
2. El trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 se hallan en los niveles Regular y malo.
3. El compromiso organizacional se correlaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación directa y muy alto [$r_s=,986^{**}$ y $p\text{-valor}<0.01$].
4. El compromiso afectivo se correlaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación directa y alta [$r_s= 0.743^{**}$ $p\text{-valor}<,01$].
5. El compromiso de continuación se correlaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación moderada [$r_s= 0.697^{**}$ $p\text{-valor}<,01$].
6. El compromiso normativo se correlaciona con el trabajo en equipo en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación alta [$r_s= 0.794^{**}$ $p\text{-valor}<,01$].
7. El compromiso organizacional se correlaciona con las habilidades complementarias en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación directa y moderada [$r_s= 0.637^{**}$ $p\text{-valor}<,01$].
8. El compromiso organizacional se correlaciona con la actitud positiva en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación directa y baja [$r_s= 0.330^{**}$ $p\text{-valor}<,01$].
9. El compromiso organizacional se correlaciona con la presencia de un objetivo común en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación directa y moderada [$r_s= 0.426^{**}$ $p\text{-valor}<,01$].
10. El compromiso organizacional se relaciona con las metas específicas de desempeño en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación directa y moderada [$r_s= 0.661^{**}$ $p\text{-valor}<,01$].
11. El compromiso organizacional se correlaciona con las responsabilidades compartidas en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017 siendo la correlación directa y alta [$r_s= 0.753^{**}$ $p\text{-valor}<,01$].

12. El compromiso organizacional se correlaciona con la comunicación efectiva en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017, siendo la correlación directa y moderada [$r_s = 0.657^{**}$ p-valor < ,01].
13. El compromiso organizacional se correlaciona con el reconocimiento de aportes en los docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, 2017, siendo la correlación directa y alta [$r_s = 0.759^{**}$ p-valor < ,01].

VI RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la Institución educativa Liceo Trujillo, propiciar talleres sobre compromiso organizacional en sus dimensiones afectivo, normativo y de continuidad para generar trabajo en equipo entre docentes y autoridades de la institución.
2. A los directivos y docentes de la institución educativa Liceo Trujillo, desarrollar talleres sobre reconocimiento de aportes y responsabilidades compartidas para desarrollar el compromiso de los integrantes de la institución educativa.
3. A los directivos propiciar taller vivenciales sobre desarrollo de actitudes positivas para el trabajo en equipo para incrementar el compromiso de los docentes para con la institución educativa.

VII REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aldape (2008). Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI. Libros en Red <https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ardilla, V. y Gómez, C. (2005). Trabajo en equipo: el caso colombiano Análisis Económico, vol. XX, núm, 43, 2005, pp. 147-165. México. <http://www.redalyc.org/pdf/413/41304307.pdf>
- 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. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/0414-F.pdf
- 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. https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Co

mpromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-
los-Recursos-Humanos.pdf

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 Recuperado en <http://www.redalyc.org/html/551/55127024003/>
<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num2/art3.pdf>

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.
file:///E:/GESTION%20DE%20TALENTO%20HUMANO/DE_CARDENAS_MARIANA_EVALUACION_EXPERIMENTAL_METODOLOGIA_CAPACITACION.pdf

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). Recuperado de <http://blog.tiching.com/10-ventajas-educativas-de-que-los-docentes-trabajen-en-equipo/>

- 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. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- 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. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuerta_rl.pdf?sequence=1
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci10603.htm
- Gómez, D., Gerardo, R. y López, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y de Refugio Ciudad Fernández. *Administración & Desarrollo*, 38(52), 97-104. Dialnet. <file:///C:/Users/paco/Downloads/Dialnet-ElCompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179.pdf>
- González, K. (2015). Trabajo en equipo y satisfacción laboral. Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2001). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: CengageLearning editores, S.A. de C.V. [http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)72146-7](http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(15)72146-7)

<https://es.scribd.com/doc/93346458/LIBRO-Cultura-Organizacional-Schein#>

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.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/404/1/HUERTAS%20CASTRO%20ZADITH.pdf>

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). Recuperado en http://www.ub.edu/relfido/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf

Jaramillo, R. (2012). Trabajo en equipo. <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

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.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11491/Diana%20Jackeline%20Leiva%20Melo%20%28tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:LilvTx5WTosJ:www.redalyc.org/pdf/727/72718312.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Méndez (2015). Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque ecoarqueológico 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.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3989/1/Minaya_cm.pdf

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.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portilla, R. (2017). Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú.
http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621718/2/portilla_br.pdf

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.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1

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.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v58n2/v58n2a2.pdf>

Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>

Urbano, C. y Yuni, J. (2006). El trabajo grupal en las instituciones educativas. Herramientas para su análisis. Argentina, Editorial Brujas.

Vallejos, LI. (2014). La cultura organiacional y el compromiso organiacional de los trabajadores de la Muicipalidad del Centro Poblado de Miramar – 2014. Universidad Nacional de Trujillo.
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/976/vallejosityopan_1lin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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.
<http://www.redalyc.org/pdf/716/71602602.pdf>

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). Recuperado en <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>

Zanenga, L. (2016.). Engagement organizacional, análisis desde una perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva.
<http://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1646/Zanenga,%20Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional de (Meyer, Allen & Smith, 1993) adaptado por Castañeda (2017)

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.

7: Totalmente de Acuerdo

6: De Acuerdo

5: Levemente de Acuerdo

4: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

3: Levemente en Desacuerdo

2: En Desacuerdo

1: Totalmente en Desacuerdo

ÍTEMS	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.							
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.							
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

Ficha Técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional

- A. **Nombre del instrumento:** Instrumento de Compromiso Organizacional
- B. **Objetivo:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional
- C. **Autor:** Meyer, Allen & Smith, 1993
- D. **Adaptación:** César Abel Castañeda (2017)
- E. **Administración:** colectiva
- F. **Tiempo:** No existe límite de tiempo
- G. **Sujetos de aplicación:** Personal docente
- H. **Técnica:** encuesta
- I. **Puntuación y Escala de calificación:**

Niveles	Intervalos
Compromiso organizacional bajo	18 – 54
Compromiso organizacional regular	55 – 90
Compromiso organizacional alto	91 – 126

J. Dimensiones e ítems

El test de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen & Smith (1993) conlleva solo tres dimensiones de estudio las cuales detallo a continuación y son: Compromiso afectivo que involucra los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6; en cuanto a la dimensión de Compromiso de Continuidad son 7, 8, 9, 10, 11, 12; y, en cuanto al Compromiso Normativo están los ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18. Estos ítems tienen puntuación directa con valoración del 1 al 7 con la significancia siguiente: Totalmente de acuerdo (7), De acuerdo (6), Levemente de Acuerdo (5), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4), Levemente en Desacuerdo (3), En Desacuerdo (2), Totalmente en Desacuerdo (1).

Niveles	Intervalos
Compromiso organizacional bajo	6 – 18
Compromiso organizacional regular	19 – 30
Compromiso organizacional alto	31 – 42

Test situacional de trabajo en equipo
Adaptación del test situacional de trabajo en equipo de De Cárdenas (2011) por
Barreto (2017)

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.

D = En desacuerdo.

A = De acuerdo.

TA = Totalmente de acuerdo.

ÍTEMS	TD	D	A	TA
1. En el equipo, dividimos 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 las de los demás.				
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.				
11. El equipo suele dar poca importancia a los aportes de los nuevos miembros.				
12. Creo que el equipo tiene objetivos claros.				
13. Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común.				
14. Cada día, el equipo muestra satisfacción por los avances en pos de nuestro objetivo para este año.				
15. Me parece que la idea de conseguir nuestro objetivo común entusiasma al equipo por los beneficios que conllevaría para cada integrante.				
16. Creo que todo el equipo sabe en que contribuye el logro de metas para la consecución del objetivo.				
17. Todo el equipo entienden que nuestro objetivo es algo que podemos lograr				
18. Las metas de desempeño se plantean de manera realista.				

19. Se presta cuidado en que las metas que el equipo debe alcanzar, sean realistas.				
20. Creo que todos los integrantes del equipo conocen nuestras metas con claridad.				
21. Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo.				
22. Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.				
23. Los avances realizados por el equipo hacia nuestras metas de desempeño son susceptibles de ser medidos				
24. Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.				
25. Cuando presentamos un proyecto hay personas que terminan trabajando más que otras.				
26. Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros.				
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.				
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.				
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 colabor

FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL TRABAJO EN EQUIPO

1. NOMBRE:

Cuestionario de Diagnóstico Situacional del trabajo en Equipo

2. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el trabajo en equipo que realizan los docentes

3. AUTORES:

Cuestionario original de De Cárdenas (2011) adaptado por Barreto (2017)

1. **ADMINISTRACIÓN:** Individual

6. **DURACIÓN:** 20 a 25 minutos

7. **SUJETOS DE APLICACIÓN:** Los docentes.

8. **TÉCNICA:** Encuesta

9. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

RESPUESTA	VALORACIÓN
Totalmente en desacuerdo (T.D)	1
En desacuerdo (D)	2
De acuerdo (A)	3
Totalmente de acuerdo (T.A)	4

10. DIMENSIONES E ÍTEMS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	
TRABAJO EN EQUIPO	Habilidades complementarias	-Habilidades personales.	1, 2, 3,4,5
		-Aprovecha habilidades de los miembros del equipo.	
		-Habilidades intrapersonales	
	Actitud Positiva	-Actitud frente el equipo de trabajo.	6, 7, 8, 9, 10, 11
		-Actitud frente a críticas constructivas.	
		-Integración de los miembros del equipo.	
	Presencia de un objetivo común.	-Identificación de objetivos planteados por el equipo.	12, 13, 14, 15, 16, 17
		- Esfuerzo por lograr objetivos comunes.	
		-Motivación para lograr objetivos en el equipo.	
	Metas específicas de desempeño	-Planteamiento de metas realistas que el equipo desea alcanzar.	18, 19, 20, 21, 22, 23
		-Metas claras.	
		-Participación en el planteamiento de metas del equipo de trabajo.	
	Responsabilidades compartidas.	-Apoyo entre los miembros del equipo al realizar una tarea.	24, 25, 26, 27, 28
		-Cumplimiento de tareas encomendadas.	
		-Compromiso en tareas encomendadas.	
	Comunicación efectiva	-Escucha activa.	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
		-Comunicación fluida	
		-Discusión de ideas	
Reconocimiento de aportes	Reconocimiento de aportes.	36, 37, 38, 39, 40, 41	
	-Satisfacción del trabajo realizado.		

Tabla 9

Puntajes y categorías sobre Compromiso organizacional y dimensiones

n	Puntajes				Categorías			
	Afectivo	Por continuación	Normativo	Global	Afectivo	Por continuación	Normativo	Global
1	22,00	21,00	19,00	62,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
2	18,00	20,00	18,00	56,00	BAJO	REGULAR	BAJO	REGULAR
3	22,00	18,00	23,00	63,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
4	21,00	14,00	15,00	50,00	REGULAR	BAJO	BAJO	BAJO
5	21,00	14,00	12,00	47,00	REGULAR	BAJO	BAJO	BAJO
6	18,00	20,00	18,00	56,00	BAJO	REGULAR	BAJO	REGULAR
7	21,00	17,00	19,00	57,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
8	18,00	20,00	18,00	56,00	BAJO	REGULAR	BAJO	REGULAR
9	35,00	29,00	34,00	98,00	ALTO	REGULAR	ALTO	ALTO
10	22,00	17,00	24,00	63,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
11	30,00	21,00	26,00	77,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
12	28,00	24,00	24,00	76,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
13	31,00	16,00	25,00	72,00	ALTO	BAJO	REGULAR	REGULAR
14	32,00	28,00	21,00	81,00	ALTO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
15	31,00	24,00	33,00	88,00	ALTO	REGULAR	ALTO	REGULAR
16	30,00	23,00	30,00	83,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
17	24,00	18,00	14,00	56,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
18	11,00	17,00	22,00	50,00	BAJO	BAJO	REGULAR	BAJO
19	21,00	21,00	16,00	58,00	REGULAR	REGULAR	BAJO	REGULAR
20	24,00	18,00	14,00	56,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
21	10,00	22,00	19,00	51,00	BAJO	REGULAR	REGULAR	BAJO
22	24,00	18,00	21,00	63,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
23	35,00	29,00	34,00	98,00	ALTO	REGULAR	ALTO	ALTO
24	28,00	25,00	27,00	80,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
25	33,00	22,00	21,00	76,00	ALTO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
26	18,00	18,00	18,00	54,00	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
27	17,00	18,00	18,00	53,00	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
28	12,00	26,00	20,00	58,00	BAJO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
29	22,00	22,00	16,00	60,00	REGULAR	REGULAR	BAJO	REGULAR
30	22,00	22,00	16,00	60,00	REGULAR	REGULAR	BAJO	REGULAR
31	30,00	16,00	15,00	61,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
32	25,00	17,00	16,00	58,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
33	25,00	17,00	15,00	57,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR

34	24,00	18,00	14,00	56,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
35	36,00	30,00	25,00	91,00	ALTO	REGULAR	REGULAR	ALTO
36	22,00	18,00	23,00	63,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
37	33,00	28,00	26,00	87,00	ALTO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
38	32,00	28,00	21,00	81,00	ALTO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
39	32,00	25,00	30,00	87,00	ALTO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
40	22,00	22,00	16,00	60,00	REGULAR	REGULAR	BAJO	REGULAR
41	18,00	20,00	18,00	56,00	BAJO	REGULAR	BAJO	REGULAR
42	30,00	18,00	20,00	68,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
43	31,00	20,00	24,00	75,00	ALTO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
44	13,00	18,00	17,00	48,00	BAJO	BAJO	BAJO	BAJO
45	22,00	19,00	13,00	54,00	REGULAR	REGULAR	BAJO	BAJO
46	30,00	12,00	13,00	55,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
47	31,00	16,00	25,00	72,00	ALTO	BAJO	REGULAR	REGULAR
48	28,00	24,00	24,00	76,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
49	30,00	27,00	25,00	82,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
50	24,00	27,00	28,00	79,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
51	28,00	16,00	24,00	68,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
52	28,00	24,00	24,00	76,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
53	28,00	25,00	27,00	80,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
54	36,00	30,00	34,00	100,00	ALTO	REGULAR	ALTO	ALTO
55	24,00	25,00	27,00	76,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
56	28,00	26,00	25,00	79,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
57	28,00	16,00	24,00	68,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
58	33,00	23,00	18,00	74,00	ALTO	REGULAR	BAJO	REGULAR
59	21,00	16,00	25,00	62,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
60	30,00	26,00	19,00	75,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
61	24,00	15,00	27,00	66,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
62	24,00	24,00	24,00	72,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
63	33,00	23,00	18,00	74,00	ALTO	REGULAR	BAJO	REGULAR
64	35,00	23,00	16,00	74,00	ALTO	REGULAR	BAJO	REGULAR
65	26,00	18,00	22,00	66,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
66	21,00	15,00	20,00	56,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
67	24,00	18,00	21,00	63,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
68	24,00	24,00	24,00	72,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
69	31,00	16,00	19,00	66,00	ALTO	BAJO	REGULAR	REGULAR
70	30,00	25,00	19,00	74,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
71	25,00	24,00	24,00	73,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
72	25,00	27,00	25,00	77,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
73	31,00	16,00	19,00	66,00	ALTO	BAJO	REGULAR	REGULAR
74	35,00	29,00	34,00	98,00	ALTO	REGULAR	ALTO	ALTO
75	30,00	21,00	21,00	72,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
76	25,00	17,00	15,00	57,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
77	28,00	16,00	24,00	68,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
78	28,00	25,00	27,00	80,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR

79	24,00	12,00	12,00	48,00	REGULAR	BAJO	BAJO	BAJO
80	24,00	22,00	21,00	67,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
81	31,00	16,00	19,00	66,00	ALTO	BAJO	REGULAR	REGULAR
82	22,00	22,00	16,00	60,00	REGULAR	REGULAR	BAJO	REGULAR
83	26,00	15,00	19,00	60,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
84	21,00	17,00	19,00	57,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
85	20,00	23,00	19,00	62,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
86	30,00	14,00	13,00	57,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
87	19,00	23,00	19,00	61,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
88	30,00	16,00	15,00	61,00	REGULAR	BAJO	BAJO	REGULAR
89	30,00	27,00	24,00	81,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
90	30,00	18,00	20,00	68,00	REGULAR	BAJO	REGULAR	REGULAR
91	25,00	23,00	23,00	71,00	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR

FUENTE: Cuestionario sobre compromiso organizacional aplicado a los docentes de la IE. Liceo Trujillo, 2017

Tabla 10

Puntajes y categorías sobre Trabajo en equipo y dimensiones

n	Habilidades compartidas		Actitud positiva		Presencia de un objetivo común		Metas específicas de desempeño		Responsabilidades compartidas		Comunicación efectiva		Reconocimiento de aportes		Trabajo en equipo	
	PD	Categoría	PD	Categoría	PD	Categoría	PD	Categoría	PD	Categoría	PD	Categoría	PD	Categoría	PD	Categoría
1	15	REGULAR	15	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	114	REGULAR
2	14	REGULAR	14	REGULAR	16	REGULAR	13	REGULAR	15	REGULAR	19	REGULAR	14	REGULAR	105	REGULAR
3	14	REGULAR	16	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	115	REGULAR
4	10	MALO	18	REGULAR	12	MALO	14	REGULAR	12	REGULAR	14	MALO	10	MALO	90	REGULAR
5	8	MALO	10	MALO	12	MALO	13	REGULAR	13	REGULAR	13	MALO	12	MALO	81	MALO
6	11	REGULAR	19	BUENO	15	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	14	MALO	17	REGULAR	105	REGULAR
7	15	REGULAR	16	REGULAR	16	REGULAR	13	REGULAR	16	BUENO	16	REGULAR	18	REGULAR	110	REGULAR
8	12	REGULAR	16	REGULAR	15	REGULAR	12	MALO	14	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	104	REGULAR
9	15	REGULAR	16	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	121	REGULAR
10	14	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	17	REGULAR	12	REGULAR	23	BUENO	18	REGULAR	116	REGULAR
11	16	BUENO	15	REGULAR	23	BUENO	18	REGULAR	14	REGULAR	23	BUENO	19	BUENO	128	BUENO
12	14	REGULAR	17	REGULAR	19	BUENO	14	REGULAR	15	REGULAR	24	BUENO	24	BUENO	127	BUENO
13	15	REGULAR	19	BUENO	18	REGULAR	15	REGULAR	16	BUENO	23	BUENO	17	REGULAR	123	REGULAR
14	12	REGULAR	22	BUENO	22	BUENO	16	REGULAR	16	BUENO	26	BUENO	19	BUENO	133	BUENO
15	18	BUENO	20	BUENO	18	REGULAR	15	REGULAR	20	BUENO	26	BUENO	18	REGULAR	135	BUENO
16	16	BUENO	17	REGULAR	22	BUENO	17	REGULAR	16	BUENO	27	BUENO	19	BUENO	134	BUENO
17	11	REGULAR	15	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	10	MALO	16	REGULAR	15	REGULAR	103	REGULAR
18	13	REGULAR	20	BUENO	19	BUENO	17	REGULAR	6	MALO	10	MALO	7	MALO	92	REGULAR
19	17	BUENO	21	BUENO	19	BUENO	14	REGULAR	14	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	114	REGULAR
20	17	BUENO	20	BUENO	18	REGULAR	15	REGULAR	9	MALO	13	MALO	10	MALO	102	REGULAR
21	15	REGULAR	21	BUENO	21	BUENO	15	REGULAR	7	MALO	10	MALO	9	MALO	98	REGULAR
22	14	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	17	REGULAR	12	REGULAR	23	BUENO	18	REGULAR	116	REGULAR

23	16	BUENO	19	BUENO	16	REGULAR	21	BUENO	19	BUENO	23	BUENO	21	BUENO	135	BUENO
24	16	BUENO	19	BUENO	19	BUENO	20	BUENO	17	BUENO	20	REGULAR	18	REGULAR	129	BUENO
25	16	BUENO	19	BUENO	20	BUENO	18	REGULAR	18	BUENO	20	REGULAR	16	REGULAR	127	BUENO
26	15	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	19	BUENO	8	MALO	12	MALO	12	MALO	98	REGULAR
27	15	REGULAR	21	BUENO	21	BUENO	14	REGULAR	7	MALO	10	MALO	9	MALO	97	REGULAR
28	15	REGULAR	15	REGULAR	18	REGULAR	16	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	113	REGULAR
29	15	REGULAR	16	REGULAR	17	REGULAR	17	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	114	REGULAR
30	15	REGULAR	15	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	114	REGULAR
31	15	REGULAR	15	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	114	REGULAR
32	15	REGULAR	15	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	114	REGULAR
33	15	REGULAR	15	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	111	REGULAR
34	16	BUENO	17	REGULAR	21	BUENO	15	REGULAR	6	MALO	13	MALO	11	MALO	99	REGULAR
35	17	BUENO	22	BUENO	17	REGULAR	19	BUENO	16	BUENO	23	BUENO	21	BUENO	135	BUENO
36	14	REGULAR	17	REGULAR	17	REGULAR	19	BUENO	13	REGULAR	19	REGULAR	16	REGULAR	115	REGULAR
37	16	BUENO	22	BUENO	22	BUENO	21	BUENO	15	REGULAR	21	REGULAR	17	REGULAR	134	BUENO
38	16	BUENO	19	BUENO	19	BUENO	21	BUENO	16	BUENO	23	BUENO	19	BUENO	133	BUENO
39	17	BUENO	18	REGULAR	21	BUENO	20	BUENO	17	BUENO	20	REGULAR	20	BUENO	133	BUENO
40	15	REGULAR	15	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	114	REGULAR
41	15	REGULAR	17	REGULAR	13	REGULAR	15	REGULAR	13	REGULAR	19	REGULAR	16	REGULAR	108	REGULAR
42	16	BUENO	17	REGULAR	21	BUENO	13	REGULAR	16	BUENO	19	REGULAR	19	BUENO	121	REGULAR
43	18	BUENO	15	REGULAR	21	BUENO	19	BUENO	15	REGULAR	19	REGULAR	17	REGULAR	124	BUENO
44	10	MALO	16	REGULAR	11	MALO	11	MALO	11	REGULAR	14	MALO	16	REGULAR	89	REGULAR
45	15	REGULAR	21	BUENO	21	BUENO	15	REGULAR	7	MALO	10	MALO	9	MALO	98	REGULAR
46	12	REGULAR	17	REGULAR	13	REGULAR	15	REGULAR	13	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	105	REGULAR
47	14	REGULAR	19	BUENO	19	BUENO	18	REGULAR	15	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	123	REGULAR
48	15	REGULAR	20	BUENO	18	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	125	BUENO
49	16	BUENO	17	REGULAR	22	BUENO	17	REGULAR	16	BUENO	27	BUENO	19	BUENO	134	BUENO
50	18	BUENO	17	REGULAR	18	REGULAR	22	BUENO	15	REGULAR	20	REGULAR	19	BUENO	129	BUENO
51	15	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	121	REGULAR

52	16	BUENO	21	BUENO	17	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	126	BUENO
53	18	BUENO	17	REGULAR	18	REGULAR	22	BUENO	15	REGULAR	20	REGULAR	20	BUENO	130	BUENO
54	20	BUENO	24	BUENO	24	BUENO	24	BUENO	20	BUENO	28	BUENO	24	BUENO	164	BUENO
55	15	REGULAR	20	BUENO	18	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	125	BUENO
56	18	BUENO	17	REGULAR	18	REGULAR	22	BUENO	15	REGULAR	20	REGULAR	19	BUENO	129	BUENO
57	14	REGULAR	17	REGULAR	19	BUENO	18	REGULAR	15	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	121	REGULAR
58	15	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	123	REGULAR
59	14	REGULAR	16	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	115	REGULAR
60	16	BUENO	20	BUENO	17	REGULAR	20	BUENO	15	REGULAR	20	REGULAR	16	REGULAR	124	BUENO
61	14	REGULAR	17	REGULAR	19	BUENO	17	REGULAR	15	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	119	REGULAR
62	15	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	122	REGULAR
63	17	BUENO	16	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	123	REGULAR
64	17	BUENO	16	REGULAR	19	BUENO	17	REGULAR	14	REGULAR	22	BUENO	18	REGULAR	123	REGULAR
65	15	REGULAR	15	REGULAR	20	BUENO	17	REGULAR	13	REGULAR	23	BUENO	16	REGULAR	119	REGULAR
66	9	MALO	13	REGULAR	12	MALO	13	REGULAR	16	BUENO	22	BUENO	18	REGULAR	103	REGULAR
67	15	REGULAR	15	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	13	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	117	REGULAR
68	15	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	14	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	122	REGULAR
69	15	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	14	REGULAR	21	REGULAR	17	REGULAR	119	REGULAR
70	16	BUENO	16	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	16	BUENO	22	BUENO	18	REGULAR	124	BUENO
71	15	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	123	REGULAR
72	17	BUENO	19	BUENO	18	REGULAR	18	REGULAR	16	BUENO	21	REGULAR	19	BUENO	128	BUENO
73	18	BUENO	15	REGULAR	19	BUENO	16	REGULAR	13	REGULAR	21	REGULAR	17	REGULAR	119	REGULAR
74	20	BUENO	15	REGULAR	24	BUENO	19	BUENO	14	REGULAR	28	BUENO	24	BUENO	144	BUENO
75	15	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	15	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	122	REGULAR
76	14	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	13	REGULAR	14	REGULAR	18	REGULAR	14	REGULAR	109	REGULAR
77	14	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	119	REGULAR
78	20	BUENO	22	BUENO	21	BUENO	18	REGULAR	16	BUENO	22	BUENO	12	MALO	131	BUENO
79	7	MALO	18	REGULAR	18	REGULAR	18	REGULAR	9	MALO	7	MALO	12	MALO	89	REGULAR
80	18	BUENO	16	REGULAR	18	REGULAR	16	REGULAR	14	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	121	REGULAR

81	13	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	17	REGULAR	13	REGULAR	26	BUENO	18	REGULAR	118	REGULAR
82	12	REGULAR	16	REGULAR	18	REGULAR	16	REGULAR	14	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	114	REGULAR
83	12	REGULAR	16	REGULAR	18	REGULAR	16	REGULAR	14	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	114	REGULAR
84	13	REGULAR	14	REGULAR	15	REGULAR	16	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	18	REGULAR	109	REGULAR
85	12	REGULAR	16	REGULAR	21	BUENO	17	REGULAR	12	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	115	REGULAR
86	15	REGULAR	14	REGULAR	14	REGULAR	18	REGULAR	13	REGULAR	21	REGULAR	14	REGULAR	109	REGULAR
87	13	REGULAR	16	REGULAR	18	REGULAR	17	REGULAR	14	REGULAR	21	REGULAR	16	REGULAR	115	REGULAR
88	15	REGULAR	16	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	14	REGULAR	19	REGULAR	17	REGULAR	114	REGULAR
89	18	BUENO	19	BUENO	18	REGULAR	18	REGULAR	13	REGULAR	28	BUENO	18	REGULAR	132	BUENO
90	15	REGULAR	17	REGULAR	19	BUENO	18	REGULAR	14	REGULAR	19	REGULAR	18	REGULAR	120	REGULAR
91	17	BUENO	16	REGULAR	17	REGULAR	19	BUENO	15	REGULAR	20	REGULAR	18	REGULAR	122	REGULAR

FUENTE: Cuestionario sobre Trabajo en equipo aplicado a los docentes de la IE. Liceo Trujillo, 2017

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título: Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017?</p> <p>Problemas Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso afectivo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso de continuidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso normativo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y habilidades complementarias en docentes 	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017.</p> <p>Ho: No existe relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Existe relación entre compromiso afectivo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Existe relación entre compromiso de 	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de compromiso organizacional en la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa 	<p>Compromiso organizacional</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Meyer y Allen (1991), Modelo tridimensional.</p> <p>Roles de Meredith Belbin (1926). Katzenbach y Smith (2000 citado en Cárdenas, 2011)</p>	<p>Compromiso afectivo de Compromiso de continuidad Compromiso normativo.</p> <p>Habilidades complementarias Actitud positiva Presencia de un objetivo común Metas específicas de desempeño Responsabilidades compartidas Comunicación efectiva Reconocimiento de aportes</p>	<p>Diseño: correlacional</p> <p>Población: 118 docentes</p> <p>Muestra: 91 docentes</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionarios</p> <p>Métodos De Análisis De Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva <p>Registro de datos en una matriz, por variable y dimensiones (numérico y categórico).</p> <p>Tablas de distribución de frecuencia</p> <p>Coefficiente de correlación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística inferencial Prueba de normalidad a los datos de las

<p>de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y actitud positiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y , presencia de un objetivo común en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y metas específicas de desempeño en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y responsabilidades compartidas en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y comunicación efectiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y reconocimiento de aportes en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017? 	<p>continuación y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre compromiso normativo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Existe relación entre compromiso organizacional y habilidades complementarias en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Existe relación entre compromiso organizacional y actitud positiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Existe relación entre compromiso organizacional y , presencia de un objetivo común en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Existe relación entre compromiso organizacional y metas específicas de desempeño en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – 	<p>Liceo Trujillo – Trujillo, 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y habilidades complementarias en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y actitud positiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y , presencia de un objetivo común en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre 				<p>variables y dimensiones. Prueba de Kolmogorov-Smirnov.</p> <p>Prueba de significancia</p>
---	--	---	--	--	--	--

	<p>Trujillo, 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre compromiso organizacional y responsabilidades compartidas en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Existe relación entre compromiso organizacional y comunicación efectiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Existe relación entre compromiso organizacional y reconocimiento de aportes en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 	<p>compromiso organizacional y metas específicas de desempeño en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y responsabilidades compartidas en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y comunicación efectiva en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 • Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y reconocimiento de aportes en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo – Trujillo, 2017 				
--	---	---	--	--	--	--