UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa "Constructores del Mañana", Ecuador, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Suquillo Gortaire, María Dolores (ORCID: 0000-0001-7874-6409)

ASESOR:

Dr. Hildegardo Oclides, Tamariz Nunjar (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestion de la Calidad de Servicio

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi padre que fue mi inspiración y ejemplo a seguir. A Dios quien ha estado presente en cada momento de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A mi familia, por su amor, trabajo y sacrificio, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy ahora una profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de seguir mis estudios de postgrado y superarme profesionalmente. En especial al Dr. Hildegardo Oclides, Tamariz Nunjar que con sus conocimientos y total experiencia me supo guiar de forma correcta en el desarrollo este trabajo de investigación para la obtención de mi título de cuarto nivel como Maestra en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo Piura-Perú.

Índice de contenidos

Carátula i
Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice de contenidos iv
Índice de tablas v
RESUMEN vi
ABSTRACT vii
I. INTRODUCCIÓN 1
II. MARCO TEÓRICO 4
III. METODOLOGÍA 13
3.1. Tipo y diseño de investigación 13
3.2. Variables y operacionalización 14
3.3. Población, muestra y muestreo 15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 16
3.5. Procedimientos 17
3.6. Método de análisis de datos 17
3.7. Aspectos éticos 18
IV. RESULTADOS 19
VI. CONCLUSIONES 35
VII. RECOMENDACIONES 36
REFERENCIAS 37
ANEXOS 46

Índice de tablas

Tabla 1. Población de educadores de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador. 15
Tabla 2 Características principales del trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador. 19
Tabla 3 Características principales del compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador..... 22
Tabla 4 Relación entre el trabajo en equipo y compromiso organizacional 25
Tabla 5 Relación entre la dimensión habilidades y compromiso organizacional... 26
Tabla 6 Relación entre la dimensión propósito común y compromiso organizacional 27
Tabla 7 Relación entre la dimensión normas internas y compromiso organizacional. 28

RESUMEN

El abordaje del tema “Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa “Constructores del Mañana", Ecuador, 2021”, concentra su objetivo en determinar la relación existente entre las variables en estudio. Se realizó dentro de una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional asociativa, asimismo, se empleó los métodos de inferencia estadística con el uso del software SPSS como instrumento para procesamiento de datos.

En relación con la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados, la variable trabajo en equipo adquirió un 0,923 y la variable compromiso organizacional adquirió un 0,912, a través del Coeficiente Alfa de Cronbach. La población de estudio seleccionada contó con 20 docentes a quienes se les aplicaron 2 cuestionarios constante de 20 ítems cada uno, cuyos resultados consistieron en la comprobación de la hipótesis de que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Los resultados descriptivos muestran que el valor de coeficiente de Rho Spearman es 0,897 y significancia (sig) es de 0,001 < al 0,05. Se concluye en la importancia de capacitar al personal docente para mejorar el trabajo en equipo, en los cuales se mantenga un nivel alto de compromiso organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Palabras clave: trabajo en equipo, compromiso organizacional y docentes.

ABSTRACT

The approach to the topic "Teamwork and organizational commitment of the “Constructores del Mañana” Educational Unit, Ecuador, 2021", concentrates its objective on determining the relationship between the variables under study.

Quantitative, associative correlational type, also, statistical inference methods were used with the use of SPSS software as an instrument for data processing. In relation to the validity and reliability of the applied instruments, the teamwork variable acquired 0.923 and the organizational commitment variable acquired 0.912, through Cronbach's Alpha Coefficient. The selected study population had 20 teachers to whom 2 constant questionnaires of 20 items each were applied, the results of which consist of testing the hypothesis that there is a significant relationship between the variables studied.

Ran that the Rho Spearman coefficient value is 0.897 and significance (sig) is 0.001 <0.05. It is concluded on the importance of training teaching staff to improve teamwork, in which a high level of organizational commitment is maintained for the fulfillment of institutional objectives.

Keywords: teamwork, organizational commitment and teachers.

I. INTRODUCCIÓN

La carencia de aptitudes comprometidas con los establecimientos educacionales proviene de la ausencia valorativa y falta de compromiso con la consecución de objetivos que se ha previsto para la organización, por el trabajo egoísta, individualista, desvinculado y celoso de los colaboradores (Franco y Franco, 2017). Enfocando la situación problémica a nivel mundial, Zamora (2009) y Bolívar (2016) afirman que específicamente en América Latina, la mayoría de colaboradores muestran incomodidad en el desarrollo de las funciones laborales que efectúan en alguna empresa o institución, en una investigación se identificó que el 60% de los trabajadores están inconformes y desmotivados con la ejecución de su trabajo, disminuyendo el compromiso organizacional; prevaleciendo todavía complicaciones para integrarse y conformar sólidamente un equipo cohesionado de trabajadores en las Instituciones Educativas (Neves, et al. 2018).

La implicación en labores individualizadas o colectivas es entendida por los trabajadores como compromiso (Fuente y Imbarack, 2016). En tal sentido, la carencia de compromiso distingue a los miembros de Instituciones Educativas que se apasionan con gestionar la calidez educacional en el establecimiento que los recibió, en contraste a los colaboradores, que realizan su trabajo como una obligación que deben cumplir (Ayoví, 2019). Uno de los elementos de la administración educativa es el compromiso organizacional, de esta manera es imprescindible que los centros educativos tengan conocimientos acerca de las actitudes y aptitudes de su equipo de trabajo para incentivar conductas orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales (Ojeda, Talavera y Berrelleza, 2016).

Enfocando la problemática a nivel nacional el MINEDUC (2019) refiere que el 35% de los colaboradores presentan limitaciones para trabajar en equipo lo cual se ve compensado por un aumento de las horas trabajadas, que es mayor al incremento del valor agregado. Algunas de las dificultades del trabajo en equipo en el Ecuador son la falta de capacitación laboral, sobrecarga de actividades, períodos de descanso cortos, malas condiciones laborales, entre otras. De acuerdo a la encuesta nacional de desempleo ENEMDU (2016) existe un aumento del 10,3% a

la tasa de desempleo, esto se debe a que a nivel mundial y en Ecuador la pandemia del covid-19 a afectado el crecimiento productivo y económico de las organizaciones, en tal sentido las instituciones han tenido la necesidad de recortar el presupuesto y a su personal. Según Romo (2016) los despidos laborales generan incertidumbre y crean una percepción negativa en los empleados que aun pertenecen a la organización debido a que se sienten inseguros en la misma, disminuyendo el compromiso organizacional. De acuerdo al (CACES, 2019) se ha generado inconformidad en los trabajadores por lo que podría ser más complicado que se sientan satisfechos con su rol laboral lo que impediría lograr compromiso con la empresa.

En la Unidad Educativa Constructores del Mañana, ubicada en la Coop. Nueva Prosperina bloque 10 de Guayaquil, Ecuador, se determinó a través de la indagación previa que el 40% del personal docente, administrativo y de servicio, se rehúsan a intervenir en los eventos programados por la institución, existen colaboradores que no se comprometen con las funciones designadas en su trabajo, además se pudo evidenciar que existe desmotivación y desánimo para continuar trabajando en la empresa. El 30% de los trabajadores presentan dificultades para trabajar en equipo, son individualistas, se evidencian limitaciones en las relaciones interpersonales de grupo. Uno de los aspectos fundamentales que influyen en el problema es la falta de interacción entre el personal y las autoridades, provocando como consecuencia el desconocimiento de propósitos, estrategias y acciones incrementando a su vez la falta de interés, identidad y pertenencia. Como formulación del problema general se plantea: ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con el compromiso organizacional de los docentes? Y como problemas específicos: P1: ¿Cómo se relaciona la dimensión habilidades con el compromiso organizacional de los docentes?; P2: ¿En qué medida la dimensión propósito común se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes?; P3: ¿De qué manera se relaciona la dimensión normas internas con el compromiso organizacional de los docentes?

En cuanto a la justificación, la relevancia del presente estudio radica en la aplicación del compromiso organizacional por parte de los docentes como una herramienta de gestión de talento humano, por ello es necesario que en las

organizaciones educativas trabajen en equipo todos los colaboradores con la finalidad de incentivar los comportamientos en la repercusión de los resultados de metas y objetivos institucionales. Por su valor teórico Rojas (2018) enuncia entre los aportes o contribuciones del trabajo en equipo que la importancia radica en la labor colaborativa de los docentes para el desarrollo de las actividades pedagógicas, lo cual incrementa el compromiso laboral con la organización. A su vez, Leiva (2020) argumenta que el compromiso institucional es un elemento fundamental de la administración educacional que contribuye a la determinación de una institución con mayor productividad y efectividad. Implicaciones prácticas: esta investigación aportará en la mejora de las habilidades del trabajo en equipo con el propósito de contribuir al compromiso con la institución de los colaboradores brindando a la comunidad educativa un servicio educativo de calidad. Dentro del valor metodológico se aplicará dos instrumentos uno para valorar el nivel de trabajo en equipo y el otro para valorar el compromiso organizacional de los docentes. Y por conveniencia: permite establecer la correlación asociativa entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional, además de ser antecedente de futuras investigaciones.

Con respecto al objetivo general, se plantea: Establecer la correlación del trabajo en equipo con el compromiso organizacional de los docentes. Dentro de los objetivos específicos: O1: Determinar el nivel de asociación de la dimensión habilidades con el compromiso organizacional de los docentes; O2: Establecer la correlación de la dimensión propósito común con el compromiso organizacional de los docentes; O3: Conocer el nivel de relación de la dimensión normas internas con el compromiso organizacional de los docentes. Finalmente se formula la Hipótesis general, de la siguiente manera: HG: El trabajo en equipo tiene relación significativa con el compromiso institucional de los educadores. Y como hipótesis específicas: H1: La dimensión habilidades tiene relación significativa con el compromiso institucional de los educadores; H2: La dimensión propósito común tiene relación significativa con el compromiso institucional de los profesores; H3: La dimensión normas internas tiene relación significativa con el compromiso institucional de los educadores.

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo investigativo cuyas variables son trabajo en equipo y compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana”, Ecuador, 2021, está inmerso en la epistemología del conocimiento científico donde intervienen las ciencias sociales, ciencias administrativas, ciencias de la Educación, ciencias matemáticas estadísticas, entre otras, que aportan al estudio de los modelos, principios, enfoques teóricos y métodos del conocimiento humanístico.

Dentro de los antecedentes internacionales se destaca Hernández, et al. (2018) efectuaron un artículo científico denominado “Motivación, aspectos fundamentales y el compromiso con la organización en México”, el propósito de este estudio fue proponer un subsistema holístico fundamentado en el compromiso con las organizaciones para incrementar el desempeño y productividad de los colaboradores. La modalidad investigativa fue cuantitativa, de enfoque correlacional asociativo, se utilizó como muestra a 30 docentes, se aplicaron encuestas como técnica de investigación y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios de preguntas. Dentro de los resultados, se pudo determinar que la variable identidad obtuvo la media con mayor valoración de 4.177, logrando que los colaboradores se sientan conformes de trabajar en la empresa, en otras palabras, se genera el sentido de pertenencia hacia la institución. A partir de los resultados relacionados con la variable motivación, se alcanzó una media de 3.422, se puede establecer que en el establecimiento educativo existe desmotivación para el desarrollo de las tareas relacionadas con el cargo laboral del personal, a pesar del grado de pertenencia ya mencionado. El compromiso con la organización es un elemento de oportunidad para lograr un desarrollo productivo y de rendimiento laboral en los colaboradores.

Según Gastañadi y Purizaca (2017) en la investigación denominada “Correlación entre el compromiso institucional y labor colaborativa en el personal docente del Colegio Liceo Trujillo”, declararon como propósito realizar el análisis de la correlación entre las categorías fundamentales implicadas en la investigación, se empleó el tipo de investigación cuantitativo, de diseño correlacional, con un grupo muestral de 91 docentes, se empleó como técnica la encuesta, como instrumento

dos cuestionarios de preguntas, uno para valorar el nivel de compromiso institucional y otro sobre la labor colaborativa. El compromiso con la organización estuvo valorado en Regular y bajo (93,2%); la labor colaborativa se situó en los rangos Regular y malo (71,2%). El compromiso con la organización demuestra un alto nivel de significancia con la labor colaborativa ($p<0.01$), estableciendo la relación directa y muy elevada (rs=0.987**).

En correspondencia con el estudio desarrollado por Rojas (2018) en Lima, Perú sobre la correlación entre el trabajo colectivo y compromiso con las mejas de los colaboradores, estableció como propósito de la investigación establecer la correlación entre el trabajo en conjunto y el compromiso con los objetivos del personal de una organización de San Martín, para determinar esta correlación se empleó la modalidad de investigación cuantitativa, de tipo correlacional, se aplicaron encuestas, los instrumentos de recabación de información fueron los cuestionarios de interrogantes, uno para cada categoría fundamental y se empleó a 20 empleados. Dentro de los hallazgos alcanzados en la investigación se estableció que la relación entre el Trabajo colectivo y Compromiso con los objetivos de los colaboradores tiene un nivel correlacional muy fuerte y positivo entre ambas categorías fundamentales (Pearson r = 0.877); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000.

Hernández, et al. (2020) publicaron los resultados investigativos en un artículo de revisión teórica titulado “Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias”, determinaron como objetivo analizar y revisar 38 artículos investigativos. La modalidad de estudio utilizada fue cuantitativa, diseño no experimental correlacional. Se emplearon encuestas y cuestionarios de ítems. Se determinó que como efecto del compromiso de la organización se origina la diversidad en otras subcategorías como son: intervención en el rol laboral, población institucional, dirección del aprendizaje, rendimiento laboral, descubrimiento, control de la emociones y desempeño profesional. Se llega a la conclusión que existen antecedentes y consecuencias del compromiso con la organización, sin embargo, no todas las dimensiones son manejables por las instituciones, y no todas las deducciones del compromiso organizacional son siempre positivas, pues varían de acuerdo al tipo y grado que se presenten. En

síntesis, el compromiso afectivo es el que provoca mayores consecuencias significativas en las organizaciones.

Por su parte, Leiva (2020) determinó como finalidad en su investigación establecer la asociación entre el compromiso de la organización y el trabajo colectivo en los establecimientos educativos de Tembladera, empleando el tipo de investigación cuantitativo, correlativo, con un grupo muestral de 91 educadores. Se utilizaron encuestas y cuestionario de interrogantes. Dentro de los resultados investigativos se logró determinar que el compromiso con la organización se orienta en los rangos regular y bajo (93,2%); la labor colectiva se ubicó en la escala regular y bajo (71,2%). El compromiso institucional se relaciona con la labor colectiva ($p<0.01$), con un nivel de relación directo y muy alto ($rs=0.975^{**}$). Se llegó a concluir que el compromiso con la organización y la labor colaborativa en el personal docente de los establecimientos educativos objeto de estudio, muestran un alto nivel de significancia.

Dentro de los estudios previos a nivel nacional se destaca el artículo científico desarrollado por López y Dondero (2019) en Quito, Ecuador con el título “Estrategias para aumentar el compromiso organizacional”, el cual estableció como propósito determinar acciones para mejorar el compromiso con la organización de una institución. La investigación tuvo un enfoque cuali-cuantitativo, se emplearon los métodos inductivo y deductivo, para la recabación de información se aplicaron encuestas y cuestionarios de interrogantes dirigidas a 15 trabajadores y tres ejecutivos. La variable compromiso con la organización se valoró mediante las subvariables: compromiso de afectividad, continuo y normado, tomando en cuenta como hallazgos investigativo por parte de los colaboradores la limitación en la participación activa de la actividades o eventos, desmotivación y los cambios de puestos laborales sin fundamentos, es por ello que se propuso el modelo teórico de índice de consolidación sistemática de la organización que establece tareas de involucramiento, motivación y una línea de preparación del personal para mejorar el compromiso institucional que es relevante en la obtención de los objetivos específicos planteados.

Es importante mencionar la investigación realizada por Tello (2018) con la temática “Correlación de la responsabilidad de la organización con el clima de trabajo en el sector de artesanos de Ecuador”, el objetivo fue establecer la correlación de las categorías fundamentales implicadas en la investigación, la modalidad investigativa fue cuantitativa, de diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 50 docentes, se empleó una encuesta. Dentro de los hallazgos investigativos se determinó que los trabajadores pueden estar insatisfechos con ciertos elementos de su rol laboral, cabe destacar que también se sintieron comprometidos con la institución, alcanzando el 54,57% y la satisfacción el 69,04%.

En correspondencia a los antecedentes locales Manzano (2019) publicó los resultados investigativos en un artículo científico denominado “Responsabilidad y compromiso organizacional en el personal docente - Ecuador”. El propósito del estudio fue establecer la correlación entre las variables vinculadas al estudio mediante un análisis comparativo. La modalidad investigativa fue cuantitativa de diseño no experimental de carácter correlativa, se seleccionó como muestra a 31 educadores. Se utilizaron encuestas y el procesamiento estadístico de 65 cuestionarios. Se determinó que en el establecimiento educacional del estado prevalece la responsabilidad hacia las reglas institucionales dado por el sentir de obligatoriedad de prevalecer en la empresa; en contraste con el centro educativo privado los educadores demostraron un elevado grado de responsabilidad afectiva. Un servicio educativo de calidez corresponde a la adecuada administración educativa donde los profesores sean gestores de un clima de trabajo orientado al crecimiento personal y profesional comprometidos con su perfil profesional y el crecimiento de las metas institucionales.

En correspondencia con las teorías relacionadas con la primera variable trabajo en equipo se asume como postura científica a Dubrin (2008) quien propone la teoría de trabajo de equipos efectivos, la cual se fundamenta en la prevalencia de aspectos esenciales de los grupos definidos por sus potencialidades, incrementando el nivel de compromiso e intervención con los objetivos asociados a trabajos específicos en determinadas acciones laborales. Dentro de los puntos de contribución relevantes se destaca que el trabajo colectivo es una guía que ayuda a los grupos de trabajo y a sus líderes a conseguir un alto nivel de efectividad

y desempeño dentro de la organización, además de identificar las necesidades de los equipos de trabajo, planificando y ejecutando las tareas específicas. En relación al modelo teórico de la primera variable se asume como postura científica a Tuckman y Jensen (1965) quien propone la Curva de desarrollo de los equipos (Modelo de Tuckman), entre los puntos de contribución relevantes de este enfoque argumentan que, para incrementar la productividad de los equipos, los directivos deben de ser capaces de identificar a los equipos efectivos y a los que no lo son. Es decir, los equipos de trabajo efectivos tienen las siguientes particularidades de los miembros que los conforman: identifican la lógica de ser del grupo de trabajo y comparten los objetivos comunes, aportan los lineamientos, instrucciones y mecanismos que han determinado, interaccionan de forma libre y participativa, existe apoyo por parte del equipo para el desarrollo de tareas, evalúan los procesos individualizados y colectivos, potenciando el crecimiento personal y grupal (p. 198).

En las definiciones conceptuales de la primera variable se destaca a Collado y Fachelli (2019) quienes hacen referencia que el trabajo en equipo es la integración colectiva de empleados que tienen potencialidades diversas asociadas en la consecución de objetivos institucionales, el elemento fundamental de interés común es el compromiso organizacional de los integrantes del grupo, debido a que permite lograr un rendimiento laboral efectivo en forma colectiva; Meneses y Navarro (2015) afirman que el trabajo en equipo es el elemento esencial para la consecución de objetivos vinculados con la colaboración e interacción de los miembros de una organización. Por su parte Rangel, Lugo y Calderón (2018) argumentan que cuando se conforman equipos de trabajo, los integrantes deben potenciar con prontitud la integración adecuada de habilidades y capacidades para el cumplimiento de los propósitos establecidos por la institución. Según la concepción de González y Ospina (2015) los equipos de trabajo son grupos específicos, donde interviene el desempeño laboral que se concibe como la combinación de cada aporte profesional de los empleados que lo conforman. Alberola, Sánchez y Palomares (2016) y Puente, et al. (2015) coinciden en que el trabajo en equipo es el conjunto de personas organizadas de una manera específica, las cuales colaboran para obtener una finalidad colectiva, que es la ejecución de un proyecto u organización. Desde la perspectiva de Baldazo, Marcelino y Sánchez (2015) es un compendio de acciones, procesos y mecanismos

que utilizan los individuos para el logro de objetivos específicos en una organización.

Para evaluar la variable trabajo en equipo se asume el enfoque teórico de Dubrin (2008), como se citó en Rojas (2018) quien determina las siguientes dimensiones: habilidades, propósito común y normas internas. Delgado, et al. (2017) definen a las habilidades como las cualidades que deben tener los miembros de un equipo eficaz: individuales propias, interacción colectiva, liderazgo grupal, ambiente de trabajo placentero, participación, consideraciones, aceptación de críticas de manera asertiva. Desde la concepción de Arrea (2016) es una habilidad innata que tienen las personas para efectuar tareas o actividades conjuntas de forma específica con mayor efectividad. De acuerdo a la concepción de Tejada, Garay y Romero (2017) las habilidades de trato personal consisten en las capacidades de trabajo efectivo con otros colaboradores, de forma individual como colectiva. De acuerdo a la concepción de Alpuche y Bernal (2015) en correspondencia al propósito grupal todos los equipos se forman para realizar tareas conjuntas y obtener mayor productividad, en tal sentido los miembros del grupo poseen metas comunes: acciones precisas, indicadores, alternativas de resolución de problemas, evaluación de indicadores, planeaciones estratégicas institucionales. Navarro, et al. (2017) afirman que el propósito común se caracteriza en los grupos de trabajo de alto desempeño, que va más allá de los propósitos individuales de los individuos que lo forman. En consonancia a las normas Internas se asume el planteamiento de Camacho (2015) quien argumenta que para conseguir que los equipos de trabajo sean eficaces se debe conducir y orientar de forma adecuada al cumplimiento de los siguientes lineamientos: reglas y labores, metodologías para la toma de decisiones, toma de decisión colectiva, planteamiento de problemas institucionales de forma espontánea, problemas basados en los principios y metodologías, no sobre los individuos. (p. 61). Según el criterio de Vivanco (2017) las normas internas son todos aquellos estándares que se determinan dentro de una organización, un ejemplo de estás pueden ser el reglamento de una institución educativa o las reglas de seguridad laboral en una industria productiva, entre otros.

En correspondencia con las teorías relacionadas con la segunda variable compromiso organizacional se asume como postura científica a Meyer y Allen (1991) quien propone las teorías tridimensionales, la cuales se fundamentan en 3 componentes los estudios y los compromisos organizacionales: afectivos, continuados y normativos. De acuerdo a ello muestran sus antecedentes diversos, al igual que con distintas intervenciones en las conductas. Los empleados empiezan los compromisos en sus instituciones mediados por caracteres singulares, mediante la igualdad, logros, praxis y usos de responsabilidades finales. AI pasar los plazos y la estadía entre sí con el personal. De igual forma la variable compromiso organizacional es fundamentada mediante el modelo teórico de la Psicología organizativa efectiva por Zanenga (2016), esta corriente está centrada al estudiar y conocer habilidades de análisis del comportamiento, efectividad de actuación como ser humano y potencialidades delicadas a ser medidas, para ser desarrolladas y gestionadas eficientemente y mejorar los desempeños dentro de la organización.

En las definiciones conceptuales de la segunda variable se destaca a Anchelia, et al. (2021) quienes hacen referencia que el compromiso organizacional es una forma psicológica o mental donde motivan al empleado a llevar una capacitación de acciones relevantes para alcanzar de una o varias metas y en mantenerse desarrollando sus actividades. Por su parte, Valaei y Rezaei (2016) argumentan que los compromisos organizacionales buscan en el empleado la identificación y la responsabilidad asumida confirmando un sentimiento de identificación. Se hará más probable que un empleado sugiera a la organización a un colega o compañero, de sentirse feliz de pertenecer a la compañía y más factible de su satisfacción con ella y menos probable pensar en buscar otro empleo. Según la concepción de Yosef (2017) los compromisos organizacionales son niveles identificados en los trabajadores de una institución, tienen propósitos y objetivos y anhelan pertenecer en ellas. Peña, et al. (2016) coinciden en que el compromiso organizacional es una agrupación de normas morales en los empleados mediante las aceptaciones dentro de sus costumbres de organización con el propósito de cumplir con lo designado dentro del documento donde se gestionan y alcanzan las metas en conjunta. Desde la perspectiva de Osorio, Ramos y Wlateros (2016) los compromisos organizacionales, es comprometerse afectiva e intelectualmente para

con la empresa, apoyar su cosmovisión singular dentro de las corporaciones, generalmente revelan apariencias organizativas. Culibrk, et al. (2018) y Chordiya, Sabharwal y Goodman (2017) concuerdan en que el compromiso organizacional es la fuerza relacionada con la identificación y compromiso del empleado y la empresa.

Para evaluar la variable compromiso con la organización se asume como postura científica el enfoque teórico de Meyler y Allen (1991), citado por Leiva (2020) quien determinan las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Ávila y Pascual (2020) definen a la primera dimensión compromiso afectivo como un factor que provoca en los colaboradores jubilo, armonía y tranquilidad de estar en esta escuela. Esto implica que los maestros que desarrollaron vínculos laborales en la institución tienen satisfacciones para laboran en pro de su escuela, esto concisa, dentro de las labores pedagógicos para trabajar entre sí, aceptando que son parte esencial de ella compromisos afectivos que están asociados con las motivaciones autónomas de dichos colaboradores. Desde la concepción de Báez, Zayas, Velázquez y Lao (2019) el compromiso afectivo, proviene de identificarse al compromiso del colaborador y su empresa, la constancia de los empleados en la compañía y las normas, el interiorizar principios y objetivos de la organización. Así mismo que, la esencia de los compromisos en la institución, esté relacionado al anhelo y necesidad, a la permanencia en la empresa y en el continuar allí en base a principios éticos.

De acuerdo a la concepción de Orgambídez y Almeida (2018) el compromiso de continuidad es un elemento de conductas que se fundamenta dentro de los valores ponderados de la labor del trabajador vinculándolo a los costes relacionados, ante renuncias a sus labores de la institución. A su vez, Arboleda (2016) afirma que el compromiso de continuidad se sustenta en el desempeño y actitudes de los colaboradores para desarrollar sus tareas y funciones con el mismo nivel de productividad y efectividad con el que comenzaron a laborar en la organización, demostrando las ganas de continuar laborando en la institución asimiento el compromiso con los objetivos establecidos por la misma. Calderón, et al. (2015) definen a la tercera dimensión compromiso normativo como el

sentimiento de responsabilidad que percibe el empleado, al continuar o extender su permanencia en la empresa porque cree que es lo adecuado. Esta sensación podría pertenecer a influencias culturales y familiares. En consonancia con el planteamiento teórico de Vila, Castro y Álvarez (2015) las satisfacciones y principios relacionados inciden principalmente dentro de los compromisos normativos mediante los compromisos afectivos, al desarrollar en primer lugar un ambiente confortable relacionado mediante las dimensiones involucramientos afectivos repercutirá en los colaboradores a laborar de manera adecuada.

Finalmente, se mencionan los fundamentos epistemológicos del presente estudio investigativo, en tal sentido Nicolazzo (2017) argumenta que las ciencias epistemológicas es el conjunto de ramas filosóficas que tienen el propósito de indagar y comparar los sustentos teóricos y metodológicos en los que se sustenta la aparición de nuevos aportes a la ciencia. Anderson y Holloway (2020) expresan que la epistemología se relaciona con la psicología, educación, sociología, pedagogía, didáctica, administración educativa, entre otras que se relacionan de forma significativa con las variables del presente proyecto de investigación. Lo anterior descrito brinda factibilidad al estudio que se centra en establecer la correlación del trabajo en equipo y compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana”, Ecuador, 2021, cabe mencionar los fundamentos epistemológicos contribuyen de forma significativa al desarrollo del conocimiento, además brinda rigor científico a la presente investigación.

III. METODOLOGÍA

De acuerdo con la concepción de Villarroel y Villarroel (2019) esta fase de la investigación, corresponde a describir los procedimientos metodológicos empleados en el desarrollo del presente proyecto investigativo, donde se recolecta y organiza un amplio bagaje de datos estadísticos que permiten realizar los procedimientos y análisis de los datos en torno a las variables implicadas en el presente estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Para Ortega (2017) la indagación básica es la disciplina científica que se realiza con el objetivo de potenciar los conocimientos de los aspectos principales del contexto donde se desarrolla el estudio o de la situación problémica. El tipo de investigación que se empleó es básico, porque se permite recoger información acerca de la correlación existente entre el trabajo colectivo y el compromiso con la organización de los educadores.

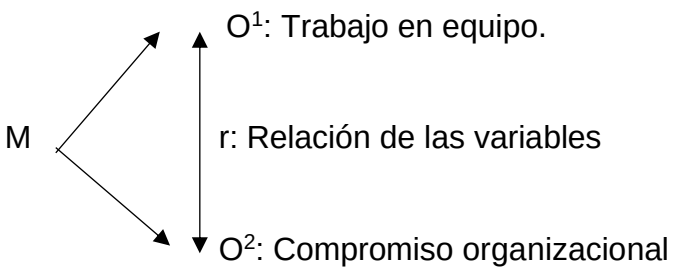
En este estudio investigativo se empleó el tipo de investigación descriptivo correlacional acorde a la subdivisión que proponen Pérez, Ocampo y Sánchez (2016), cuya particularidad es transaccional, debido a que persigue determinar la correlación de las categorías fundamentales que suscitan en la investigación, utilizando una muestra específica y en un periodo de tiempo determinado.

El enfoque que se utilizó en la presente investigación es de carácter cuantitativo, según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2014, pág. 18) se caracteriza por procesar datos estadísticos y describir la información evaluativa de los aprendizajes de forma numérica o cuantificable en relación a la temática abordada.

Diseño

El presente proyecto investigativo asume el diseño no experimental, Hagopian (2016), señala que en este diseño no se manipulan de manera intencional las categorías fundamentales asociados en el estudio. El diseño no experimental se fundamenta en la indagación, observación y análisis de problemáticas tal y como

se muestran en su ambiente originario. Según García y Sánchez (2020) el tipo de diseño correlacional persigue como objetivo evaluar el grado de relación asociativa que persiste entre las categorías fundamentales implicadas en el ambiente donde se desarrolla la investigación, en este ámbito el trabajo colectivo y el compromiso organizacional de los educadores. A continuación, se presenta el esquema del diseño investigativo de correlación asociativa:



M = Significa la muestra del estudio: no probabilística.

O^1 = Trabajo en equipo.

r = Relación de las variables.

O^2 = Compromiso organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Trabajo en equipo

Dimensiones:

- Habilidades
- Propósito común
- Normas internas

V2: Compromiso organizacional

Dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

El grupo poblacional se define como el compendio de sujetos, materiales o situaciones de las cuales se pretende analizar una o diversas particularidades. La población es definida o establecida por la situación problémica y por los propósitos de la investigación (Ventura, 2017). La presente investigación asumió como población a los 30 educadores de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador, procesados por nivel, horarios, turnos e incluso sexo.

Tabla 1. Población de educadores de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

Sexo	Docentes	Total
Hombres	15	15
Mujeres	15	15
Total	30	30

Fuente. Distributivo de docentes 2021.

Muestra

Para el presente estudio, considerando que la población es finita, es decir muy pequeña, se determinó como muestra a la totalidad de los sujetos que conforman el universo poblacional, según Otzen y Manterola (2017), por lo tanto, la muestra la conformaron los 30 docentes.

Muestreo

Se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico, ya que no se empleó cálculo estadístico para determinar la muestra. Debido a la técnica de muestreo aplicada los elementos fueron elegidos a juicio del investigador por lo tanto se considerarán como criterios de inclusión y exclusión los siguientes:

Criterio de inclusión, todos los docentes con contrato indefinido.

Criterio de exclusión, personal administrativo, directivo y de servicio de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Dentro de las técnicas de investigación más utilizadas aparecen las encuestas que son un sinnúmero de interrogantes que se realiza a diversas muestras de individuos para recabar información o para identificar los criterios públicos acerca de asuntos determinados (Escofet, Pilar y Palou, 2016). La técnica que se empleó para el proceso investigativo fue la encuesta para obtener datos informativos acerca de la relación asociativa de las variables implicadas en el estudio, trabajo colectivo y compromiso con la organización por parte de los educadores.

Instrumentos

Los cuestionarios de preguntas son un instrumento de evaluación que se refiere a una secuencia de ítems y pautas con la finalidad de recolectar datos del grupo muestral consultado (González y Marín, 2017). Se consideró la elaboración de dos cuestionarios, que ayudaron a recabar la información aplicada a los docentes para las dos variables, dividiendo las interrogantes por dimensión e indicadores.

Validez y confiabilidad

Según Carrión y Aymerich (2016) la validez comprueba la calidad y pertinencia de las preguntas diseñadas. Para realizar la validación de los instrumentos se contó con el apoyo de cuatro expertos en temas de metodología de la investigación científica, los mismos que emitieron un juicio respecto a la pertinencia de los instrumentos, tanto de criterio, constructo y contenido como se expresa en los anexos, los que se tomaron en cuenta para una mejor estructura y contenido de los cuestionarios.

La confiabilidad de los instrumentos garantiza la factibilidad y efectividad del procesamiento estadístico de los cuestionarios de preguntas. Se asocia con la habilidad de multiplicar los hallazgos investigativos varias veces (Manterola et al., 2018). Para la confiabilidad de los instrumentos del presente estudio, se procedió a tomar una prueba piloto a tres educadores de una Institución Educativa de la ciudad de Guayaquil, luego los datos estadísticos se consolidaron en una tabla Excel llamada base de datos, la misma que se sometió al coeficiente Alfa de

Cronbach, a través del programa SPSS versión 25.0. Los resultados obtenidos en la prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento trabajo en equipo fue de 0,923 valorada como excelente, en correspondencia al instrumento compromiso organizacional el resultado fue de 0,912 que significa excelente, de acuerdo al planteamiento de Peraza, et al. (2017). Las tablas estadísticas de confiabilidad se muestran en los anexos del presente estudio.

3.5. Procedimientos

El procedimiento para analizar los datos una vez que se procedió aplicar los instrumentos, fueron consolidados por medio de tablas de frecuencias como lo recomienda Hamoni, López y López (2016), que dieron origen a gráficos cuya finalidad fue de ordenar la información, para el análisis e interpretación de resultados, cabe indicar que en este proceso de utilizó el programa llamado SPSS 25, con el que se pudo hacer el cruce de variables y dimensiones por tablas.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al procedimiento que permitió un buen análisis de los datos estadísticos, se tomó en cuenta en primera instancia, el método de análisis descriptivo para realizar una interpretación de los datos conseguidos en la investigación, describiendo los porcentajes, frecuencias, totales y valores relevantes en el procesamiento de la información y el método de razonamiento inferencial porque se fundamenta en el resultado del sustento teórico de datos probables, Rodríguez y Rodríguez (2016) hacen referencia que se estima a través de grupos muestrales las particularidades del universo poblacional, la situación problémica que se pretende solucionar a través de la interpretación de resultados, para conseguir las características de los sujetos estudiados, posteriormente se realizó el procesamiento de los datos con el software SPSS 25.0, para generar los cuadros, cruce de los mismos, los mismos que se analizaron e interpretaron para poder generar la contrastación de los resultados, elaborar las conclusiones y emitir sugerencias metodológicas, se debe acotar que para hallar la correlación se procesaron los datos haciendo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Son tres aspectos que necesariamente se tomaron en cuenta, el primero como debe ser antes de la aplicación de cualquier tipo de proyecto donde tenga que utilizarse una entidad, se procedió a dialogar con los directivos de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador, posteriormente se presentó la carta de autorización que fue receptada vía virtual con el respectivo documento de aprobación firmado. El segundo aspecto hace referencia a las normas y reglamentos que brinda la Universidad César Vallejo por intermedio de sus docentes como por las normas internacionales como las llamadas normas APA sexta edición, orientan las normas de redacción durante el trabajo para citar de la mejor manera los artículos provenientes de autores seleccionados, así como la elaboración de las referencias bibliográficas.

Finalmente, antes de aplicar los instrumentos de investigación, se comunicó al personal docente informándoles que la información personal y profesional solicitada como las opiniones que establezcan se encuentra garantizada por la confidencialidad que ennoblece el presente estudio investigativo.

IV. RESULTADOS

Tabla 2 *Características principales del trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil – Ecuador.*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
Trabajo en equipo	***Dimensión Habilidades***	Liderazgo	1.- ¿El directivo de la Institución Educativa reafirma la posición de liderazgo o permite que otros tomen dicho liderazgo?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%
			2.- ¿Cada miembro del equipo docente cumple las responsabilidades y funciones encomendadas por el lider de la Institución Educativa?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
			3.- ¿Existe aceptación por parte de los docentes sobre la gestión de liderazgo ejercida por los directivos del plantel?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%
		Individuales propias	4.- ¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
		Comunicación	5.- ¿El líder ha establecido normas y tareas claras para todos?	18 60%	10 33,3%	2 6,6%
		Participación	6.- ¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos y metas?	5 16,6%	20 66,6%	5 16,6%
		Opiniones	7.- ¿Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales?	21 70%	4 13,3%	5 16,6%
		Clima de trabajo agradable	8.- ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%

	Aceptar las críticas de forma positiva.	9.- ¿El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los actores del proceso educativo?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
Dimensión Propósito común	Objetivos y metas	10.- ¿La comunicación es clara, fluida y precisa?	18 60%	10 33,3%	2 6,6%
	Acciones precisas	11.- ¿Se escuchan las opiniones de todos?	5 16,6%	20 66,6%	5 16,6%
	Indicadores	12.- ¿Se ha acordado un método para tomar decisiones?	21 70%	4 13,3%	5 16,6%
	Solución ante problemas	13.- ¿Las decisiones se toman por consenso?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%
			5	22	3
	Consecuencias de alternativa	14.- ¿Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
	Evaluar indicadores	15.- ¿Se generan alternativas de solución ante los problemas?	18 60%	10 33,3%	2 6,6%
	Planes alternativos de trabajo	16.- ¿Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa?	5 16,6%	20 66,6%	5 16,6%
Dimensión normas internas	Normas y tareas	17.- ¿Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas?	21 70%	4 13,3%	5 16,6%
	Método para tomar decisiones	18.- ¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%
	Decisiones por consenso	19.- ¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos y metas del equipo?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
	Expresan conflictos de forma abierta	20.- ¿Las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva?	18 60%	10 33,3%	2 6,6%
	Conflictos sobre ideas y métodos, no sobre las personas	21.- ¿Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias?	5 16,6%	20 66,6%	5 16,6%
		22.- ¿Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas?	21 70%	4 13,3%	5 16,6%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Constructores del Mañana de Guayaquil – Ecuador, 2021.

Interpretación:

En la Tabla 2 se observa que en la primera dimensión habilidades que el 83,3% (25) consideran que los directivos reafirman la posición de liderazgo o permiten que otros tomen dicho liderazgo, por su parte el 73,3% (22) cumplen las responsabilidades y funciones encomendadas por el líder de la Institución Educativa, el 83,3% (25) de los docentes considera que existe aceptación sobre la gestión de liderazgo ejercida por los directivos del plantel, el 73,3% (22) establecen que los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos, por otro lado el 60% (18) refieren que el líder ha establecido normas y tareas claras para todos, manteniendo el 66,6% (20) donde se afirma que están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos y metas, además un 70% (21) conciben que los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales, por otro lado un 83,3% (25) mencionan que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas, un 73,3% (22) argumentan que el líder facilita la comunicación y la participación entre todos los de la gerencia. En correspondencia a la segunda dimensión propósito común del trabajo en equipo, el 60% (18) sostienen que la comunicación es clara, fluida y precisa, un 66,6% (20) jerarquiza que se escuchan las opiniones de todos, un 70% (21) consideran que se ha acordado un método para tomar decisiones en equipo, además un 83,3% (25) consideran que las decisiones se toman por consenso, presentándose un 73,3% (22) refieren que cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos, por otro lado un 60% (18) exponen que se generan alternativas de solución ante los problemas, así mismo un 66,6% (20) manifiestan que se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa. En la tercera dimensión normas internas, el 70% (21) afirman que se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas, presentándose un 83,3% (25) donde se emite un juicio crítico positivo sobre el desarrollo de planes alternativos de trabajo, un 73,3% (22) muestran que el líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos y metas del equipo, se da un 60% (18) consideran que las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva, por otro lado un 66,6% (20) sostienen que los miembros del equipo afrontan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias y finalmente un 70% (21) consideran los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.

Tabla 3 *Características principales del compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil – Ecuador.*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
Compromiso organizacional	**Dimensión Compromiso afectivo**	Felicidad	1.- ¿Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta Institución?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%
		Pertenencia	2.- ¿En realidad, siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran míos?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
		Familia	3.- ¿Tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta Institución?	18 60%	10 33,3%	2 6,6%
			4.- ¿Me siento emocionalmente ligado a la Institución?	5 16,6%	20 66,6%	5 16,6%
		Lealtad	5.- ¿Me siento como "parte de la familia" en esta Institución?	21 70%	4 13,3%	5 16,6%
			6.- ¿Este colegio tiene un gran significado personal para mí?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%
	Dimensión Compromiso de continuidad	Necesidad	7.- ¿Por ahora, permanecer en esta Institución refleja tanto necesidad como deseo?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
		Comodidad	8.- Sería muy difícil para mí dejar esta Institución Educativa ahora, incluso si deseara hacerlo?	18 60%	10 33,3%	2 6,6%
		Conveniencia	9.- ¿Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la Institución en la que trabajo ahora?	5 16,6%	20 66,6%	5 16,6%
		Consecuencias	10.- ¿Estoy puesto la "camiseta" de la Institución, daré todo de mi para lograr las metas?	21 70%	4 13,3%	5 16,6%

		11.- ¿Estoy dispuesto (a) a realizar trabajos extras, sin recibir pago alguno, solo por lograr las metas institucionales?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%
Dimensión Compromiso normativo	Obligación moral	12.- ¿Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta Institución?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
		13.- ¿Por ahora no considero trabajar en otro lugar?	18 60%	10 33,3%	2 6,6%
	Lo correcto	14.-¿Una de las consecuencias negativas de dejar este colegio sería la escasez de otras alternativas disponibles?	5 16,6%	20 66,6%	5 16,6%
		15.- ¿No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual?	21 70%	4 13,3%	5 16,6%
	Sentimiento de culpabilidad	16.- ¿Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta Institución ahora no sería lo correcto?	25 83,3%	4 13,3%	1 3,33%
		17.- ¿Me sentiría culpable incluso si dejo esta Institución ahora?	5 16,6%	22 73,3%	3 10,0%
	Reciprocidad	18.- ¿La Institución donde trabajo merece mi lealtad?	18 60%	10 33,3%	2 6,6%
		19.- ¿No dejaría esta Institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo?	5 16,6%	20 66,6%	5 16,6%
		20.- ¿Siento que le debo mucho a esta Institución?	21 70%	4 13,3%	5 16,6%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Constructores del Mañana de Guayaquil – Ecuador, 2021.

Interpretación:

En la Tabla 3 se observa que en la primera dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional, el 83,3% (25) de los docentes se sentirían muy felices de pasar el resto de su carrera en la Institución Educativa, el 73,3% (22) sienten como si los problemas de esta Institución Educativa fueran suyos, por otro lado el 60% (18) tienen un fuerte sentido de pertenencia a esta Institución, el 66,6% (20) se sienten emocionalmente ligados a la Institución, además un 70% (21) se sienten como “parte de la familia” en esta Institución, por otro lado un 83,3% (25) mencionan que la Institución Educativa tiene un gran significado personal para sus vidas. En la segunda dimensión compromiso de continuidad, el 73,3% (22) argumentan que permanecer en esta Institución refleja tanto necesidad como deseo, así mismo un 60% (18) sostienen que sería muy difícil para ellos dejar esta Institución Educativa ahora, incluso si desearan hacerlo, un 66,6% (20) afirman que gran parte de sus vidas seria afectada, si decidieran dejar la Institución en la que trabajan ahora, un 70% (21) consideran que tienen puesta la “camiseta” de la Institución y darán todo de sí para lograr las metas, además un 83,3% (25) están dispuestos a realizar trabajos extras, sin recibir pago alguno, solo por lograr las metas institucionales. En correspondencia a la tercera dimensión compromiso normativo, el 73,3% (22) sienten que tienen muy pocas opciones si consideraran dejar esta Institución, por otro lado un 60% (18) exponen que por ahora no consideran trabajar en otro lugar, así mismo un 66,6% (20) manifiestan que una de las consecuencias negativas de dejar el establecimiento educativo seria la escasez de otras alternativas disponibles, además un 70% (21) no sienten ninguna obligación de permanecer en su trabajo actual, presentándose un 83,3% (25) quienes considera que incluso si recibieran beneficios extras, sienten que dejar esta Institución ahora no sería lo correcto, un 73,3% (22) se sentirían culpables incluso si dejan esta Institución ahora, el 60% (18) consideran que la Institución donde trabajan merece su lealtad y compromiso, por otro lado un 66,6% (20) sostienen que no dejarían esta Institución ahora porque tienen un sentido de obligación con las personas que trabajan en la comunidad educativa y finalmente un 70% (21) sienten que le deben mucho al establecimiento educativo.

Estadística inferencial

Contrastación de Hipótesis

Objetivo general: Determinar la relación del trabajo en equipo con el compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana", Ecuador, 2021.

Hipótesis general:

Hg: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes.

Ho: El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes.

Tabla 4 Relación entre el trabajo en equipo y compromiso organizacional

			Variable 1 Trabajo en equipo	Variable 2 Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Variable 1 Trabajo en equipo	**Coeficiente de correlación**	1,000	,897 (**)
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Variable 2 Compromiso organizacional	**Coeficiente de correlación**	,897 (**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 4 se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,897, considerándose una correlación positiva alta, con una significancia de 0,001 < al 0,05 lo cual significa que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la variable trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil – Ecuador.

Objetivos específicos

O1: Determinar la relación de la dimensión habilidades con el compromiso organizacional de los docentes.

Contrastación de hipótesis específicas:

H1: La dimensión habilidades se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes.

Ho: La dimensión habilidades no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes.

Tabla 5 Relación entre la dimensión habilidades y compromiso organizacional

			Dimensión habilidades del trabajo en equipo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión habilidades del trabajo en equipo	**Coeficiente de correlación**	1,000	,891 (**)
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Compromiso organizacional	**Coeficiente de correlación**	,891 (**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 5 se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,891, considerándose una correlación positiva alta, con una significancia de 0,001 < al 0,05 lo cual significa que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza a la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión habilidades del trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los profesores de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

O2: Establecer la relación de la dimensión propósito común con el compromiso organizacional de los docentes.

H2: La dimensión propósito común se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes.

Ho: La dimensión propósito común no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes.

Tabla 6 Relación entre la dimensión propósito común y compromiso organizacional

			Dimensión propósito común del trabajo en equipo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión propósito común del trabajo en equipo	**Coeficiente de correlación**	1,000	,858 (**)
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Compromiso organizacional	**Coeficiente de correlación**	,858 (**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 6 se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,858, considerándose una correlación positiva alta, con una significancia de 0,001 < al 0,05 lo cual significa que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza a la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión propósito común del trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los educadores de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

O3: Conocer la relación de la dimensión normas internas con el compromiso organizacional de los docentes.

H3: La dimensión normas internas se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes.

Ho: La dimensión normas internas no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes.

Tabla 7 Relación entre la dimensión normas internas y compromiso organizacional

			Dimensión normas internas del trabajo en equipo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión normas internas del trabajo en equipo	**Coeficiente de correlación**	1,000	,812 (**)
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Compromiso organizacional	**Coeficiente de correlación**	,812 (**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 7 se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,812, considerándose una correlación positiva alta, con una significancia de 0,001 < al 0,05 lo cual significa que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza a la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión normas internas del trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los pedagogos de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

V. DISCUSIÓN

El apartado de discusión de la presente investigación sintetiza las principales investigaciones correlacionales sobre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los educadores, argumenta, realiza la comparación y contraste con los resultados constatados en las teorías y aportes científicos de la literatura contemporánea. También, se describen los aspectos positivos y por mejorar del tratamiento metodológico utilizado, e incluye la importancia del estudio investigación en correspondencia con las variables implicadas en el estudio.

En relación con el primer objetivo específico: Determinar la relación de la dimensión habilidades con el compromiso institucional de los educadores. Los resultados coinciden con la investigación realizada por Hernández, et al. (2018) donde se pudo determinar que la variable compromiso organizacional obtuvo la media con mayor valoración de 4.177, logrando que los colaboradores se sientan conformes de trabajar en la empresa, en otras palabras, se genera el sentido de pertenencia hacia la institución. A partir de los resultados relacionados con la variable motivación, se alcanzó una media de 3.422, se puede establecer que en el establecimiento educativo existe desmotivación para el desarrollo de las tareas relacionadas con el cargo laboral del personal, a pesar del grado de compromiso con la Institución ya mencionado.

En la tabla 2 los resultados estadísticos descriptivos reflejan que en la primera dimensión habilidades de la variable trabajo en equipo, el 83,3% (25) argumentan que el directivo de la Institución Educativa reafirma la posición de liderazgo o permite que otros tomen dicho liderazgo, por su parte el 73,3% (22) cumplen las responsabilidades y funciones encomendadas por el líder de la Institución Educativa, el 83,3% (25) de los docentes considera que existe aceptación sobre la gestión de liderazgo ejercida por los directivos del plantel, el 73,3% (22) establecen que los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos, por otro lado el 60% (18) refieren que el líder ha establecido normas y tareas claras para todos, manteniendo el 66,6% (20) donde se afirma que están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos y metas, además un 70% (21) conciben que los miembros del equipo tienen claras sus

responsabilidades individuales, por otro lado un 83,3% (25) mencionan que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas, un 73,3% (22) argumentan que el líder facilita la comunicación y la participación entre todos los de la gerencia.

En correspondencia a los resultados de la primera hipótesis específica: La dimensión habilidades se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,891, considerándose una correlación positiva alta, con una significancia de 0,001 < al 0,05 lo cual significa que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza a la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión habilidades del trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los profesores de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

Así también los hallazgos investigativos encontrados se relacionan con el planteamiento teórico propuesto por Delgado, et al. (2017) quienes afirman que las habilidades son cualidades que deben tener los miembros de un equipo eficaz: individuales propias, interacción colectiva, liderazgo grupal, ambiente de trabajo placentero, participación, consideraciones, aceptación de críticas de manera asertiva.

Desde la perspectiva de Ávila y Pascual (2020) afirman que la dimensión compromiso afectivo es un factor que provoca en los colaboradores jubilo, armonía y tranquilidad de estar en esta escuela. Esto implica que los maestros que desarrollaron vínculos laborales en la institución tienen satisfacciones para laboran en pro de su escuela, esto concisa, dentro de las labores pedagógicos para trabajar entre sí, aceptando que son parte esencial de ella compromisos afectivos que están asociados con las motivaciones autónomas de dichos colaboradores. Así mismo que, la esencia de los compromisos en la institución, esté relacionado al anhelo y necesidad, a la permanencia en la empresa y en el continuar allí en base a principios éticos.

En relación al segundo objetivo específico: Establecer la relación de la dimensión propósito común con el compromiso organizacional de los docentes. Los resultados estadísticos coinciden con el estudio realizado por Gasta ñadi y Purizaca (2017) donde se menciona que el compromiso organizacional estuvo valorado en Regular y bajo (93,2%); el trabajo en equipo se situó en los rangos Regular y malo (71,2%). El compromiso organizacional demuestra relación con un alto nivel de significancia con el trabajo en equipo ($p<0.01$), siendo la relación directa y muy alta ($r=0.987^{**}$).

En correspondencia a la segunda dimensión propósito común del trabajo en equipo, el 60% (18) sostienen que la comunicación es clara, fluida y precisa, un 66,6% (20) jerarquiza que se escuchan las opiniones de todos, un 70% (21) consideran que se ha acordado un método para tomar decisiones en equipo, además un 83,3% (25) consideran que las decisiones se toman por consenso, presentándose un 73,3% (22) refieren que cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos, por otro lado un 60% (18) exponen que se generan alternativas de solución ante los problemas, así mismo un 66,6% (20) manifiestan que se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.

De acuerdo a los resultados de la segunda hipótesis específica: La dimensión propósito común se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,858, considerándose una correlación positiva alta, con una significancia de 0,001 < al 0,05 lo cual significa que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza a la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión propósito común del trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los educadores de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

En tal sentido los hallazgos investigativos se asocian directamente con la concepción de Alpuche y Bernal (2015) quienes argumentan que el propósito grupal de los equipos de trabajo se forma para realizar tareas conjuntas y obtener mayor productividad, por lo tanto, todos los miembros del equipo tienen de forma común: acciones precisas, objetivos y metas, indicadores, solución ante problemáticas,

efectos de alternativa, evaluación de indicadores, planeaciones estratégicas de trabajo.

De acuerdo a la concepción de Orgambídez y Almeida (2018) la dimensión compromiso de continuidad es un elemento de conductas que se fundamenta dentro de los valores ponderados de la labor del trabajador vinculándolo a los costes relacionados, ante renuncias a sus labores de la institución. El compromiso de continuidad se sustenta en el desempeño y actitudes de los colaboradores para desarrollar sus tareas y funciones con el mismo nivel de productividad y efectividad con el que comenzaron a laborar en la organización, demostrando las ganas de continuar laborando en la institución asimiento el compromiso con los objetivos establecidos por la misma.

En relación al tercer objetivo específico: Conocer la relación de la dimensión normas internas con el compromiso organizacional de los docentes. Los resultados concuerdan con el antecedente investigativo desarrollado por Rojas (2018) donde se estableció que la relación entre el Trabajo colectivo y Compromiso con los objetivos de los colaboradores tiene una correlación muy fuerte y positiva entre ambas variables (Pearson r = 0.878); con un Sig. (Bilateral) igual a 0.000.

En la tercera dimensión normas internas, el 70% (21) afirman que se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas, presentándose un 83,3% (25) donde se emite un juicio crítico positivo sobre el desarrollo de planes alternativos de trabajo, un 73,3% (22) muestran que el líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos y metas del equipo, se da un 60% (18) consideran que las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva, por otro lado un 66,6% (20) sostienen que los miembros del equipo afrontan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias y finalmente un 70% (21) consideran los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.

En consonancia a los resultados de la tercera hipótesis específica: La dimensión normas internas se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es

0,812, considerándose una correlación positiva alta, con una significancia de 0,001 < al 0,05 lo cual significa que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza a la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión normas internas del trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los pedagogos de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

Del mismo modo las pesquisas investigativas coinciden con el enfoque teórico de Camacho (2015) quien hace referencia que para conseguir que los equipos de trabajo sean eficaces se debe conducir y orientar de forma adecuada al cumplimiento de los siguientes lineamientos: reglas y labores, metodologías para la toma de decisiones, toma de decisión colectiva, planteamiento de problemas institucionales de forma espontánea, problemas basados en los principios y metodologías, no sobre los individuos.

Por su parte, Calderón, et al. (2015) definen a la dimensión compromiso normativo como el sentimiento de responsabilidad que percibe el empleado, al continuar o extender su permanencia en la empresa porque cree que es lo adecuado. Esta sensación podría pertenecer a influencias culturales y familiares. Las satisfacciones y principios relacionados inciden principalmente dentro de los compromisos normativos mediante los compromisos afectivos, al desarrollar en primer lugar un ambiente confortable relacionado mediante las dimensiones involucramientos afectivos repercutirá en los colaboradores a laborar de manera adecuada.

En relación al objetivo general: Determinar la relación del trabajo en equipo con el compromiso organizacional de los docentes. Los hallazgos estadísticos encontrados coinciden directamente con la investigación realizada por Leiva (2020) quien logró determinar que el compromiso organizacional se orienta en los rangos regular y bajo (93,2%); el trabajo colectivo se situó en la escala regular y bajo (71,2%). El compromiso organizacional confirma la correlación significativa con el trabajo en equipo ($p<0.01$), siendo la correlación directa y muy alta ($rs=0.975^{**}$). Se llegó a concluir que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en el personal docente de los establecimientos educativos de Contumazá, presentan una relación con un alto nivel de significancia.

En los principales resultados de la hipótesis investigativa general: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes, se evidenció que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,897, considerándose una correlación positiva alta, con una significancia de 0,001 < al 0,05 lo cual significa que se acepta la hipótesis general de investigación y se rechaza a la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa entre la variable trabajo en equipo y el compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Constructores del Mañana” de Guayaquil – Ecuador.

Tomando como referencia los aportes teóricos de Collado y Fachilla (2019) quienes coinciden en que el trabajo en equipo es la integración colectiva de empleados que tienen potencialidades diversas asociadas en la consecución de objetivos institucionales, el elemento fundamental de interés común es el compromiso organizacional de los integrantes del grupo. Por su parte, Anchelia, et al. (2021) hacen referencia que el compromiso organizacional es una forma psicológica o mental donde motivan al empleado a llevar una capacitación de acciones relevantes para alcanzar de una o varias metas y en mantenerse desarrollando sus actividades.

VI. CONCLUSIONES

1. La dimensión habilidades del trabajo en equipo tiene relación significativa con el compromiso con la organización de los educadores, obteniendo un valor de sig. (0,001) y un Rho (0,891) según la tabla 5, expresa una correlación positiva alta. En consecuencia, es importante entender que, para lograr un adecuado trabajo en equipo entre el personal docente de la institución, también es esencial desarrollar las habilidades de empatía, liderazgo, capacidad resolutiva, escucha activa, comunicación, organización y compromiso con la Institución Educativa.

2. La dimensión propósito común del trabajo en equipo tiene relación significativa con el compromiso con la organización de los profesores, obteniendo un valor de sig. (0,001) y un Rho (0,858) según la tabla 6, expresa una correlación positiva alta. En consecuencia, es preciso que los profesores establezcan un propósito común en relación a sus labores pedagógicas con la finalidad de comprometerse con las funciones y propósitos educativos del establecimiento educativo.

3. La dimensión normas internas del trabajo en equipo tiene relación significativa con el compromiso con la organización de los pedagogos, obteniendo un valor de sig. (0,001) y un Rho (0,812) según la tabla 7, expresa una correlación positiva alta. En consecuencia, es preciso que los educadores apliquen las normas internas del trabajo en equipo establecidas por la autoridad del plantel con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional, logrando el cumplimiento de la misión y visión institucional.

4. La variable trabajo en equipo tiene relación significativa con el compromiso institucional de los educadores del establecimiento educativo “Constructores del Mañana”, obteniendo un valor de sig. (0,001) < al 0,05 y un Rho (0,897) según la tabla 4, expresa una correlación positiva alta. Se puede concluir en la importancia de capacitar al personal docente para mejorar el trabajo en equipo, en los cuales se mantenga un rango alto de compromiso con la organización con el propósito de cumplir los objetivos institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos del establecimiento educativo "Constructores del Mañana" de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, emplear estrategias de integración y metodologías basadas en el trabajo colaborativo entre el personal docente con la finalidad de obtener un adecuado desempeño de las labores pedagógicas e institucionales.

Al personal docente del centro educativo "Constructores del Mañana", deben potenciar las habilidades del trabajo en equipo y comprometerse con la Institución Educativa para mejorar de la calidez educacional.

A los coordinadores académicos de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de la ciudad de Guayaquil, Ecuador, gestionar un plan de capacitación dirigido al personal de la institución sobre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional.

Para finalizar, se recomienda a la comunidad en general generar propuestas educativas encaminadas al fortalecimiento del trabajo en equipo mediante la utilización de estrategias colaborativas y políticas institucionales en las cuales se ponga de manifiesto el compromiso organizacional de los actores del proceso - educativo de la Institución.

REFERENCIAS

Alberola, J, Sánchez, V. y Palomares, A (2016). “An artificial intelligence tool for heterogeneous team formation in the classroom”. *Knowledge-Based Systems*, p. 14, 2016. doi: https://doi.org/10.1016/j. knosys.2016.02.010

Alpuche de la Cruz, Ezequiel, & Bernal López, José Luis. (2015). La Institución y la Organización: un análisis centrado en el actor. *Intersticios sociales*, (10), 1-29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642015000200002&lng=es&tlng=es.

Anchelia, V., Inga, M., Olivares, L., Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (SPE1), e899. Doi: http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899

Arboleda, A. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 181-201. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.ccvc

Arrea, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*,58(3),96-99. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43448497001

Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Philosophical framework of organizational commitment: discussion of the Allen & amp; Meyer, and proposal of a new study model. *Journal of Business Studies. Second Epoch*, (1), 201–226. https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12

Ayoví, J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations. Journal FIPCAEC, 10 (14). https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/70

Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Conceptual model of organizational commitment in Cuban companies / Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises Conceptual model of organizational commitment in Cuban companies Conceptual model of

organizational commitment in C. *Industrial Engineering*, XXXVIII, nº 3, pp. 14-23. https://doi.org/10.1108/JMP-04-2015-0157

Baldazo, F., Marcelino, M. y Sánchez, M. (2015). “Work dynamics of family businesses. Between the formation of groups or teams”. *Multidisciplinary Journal of Research Advances*, vol. 1, no.1. http://www.remai.ipn.mx/index.php/REMAI/arti- cle / view / 7

Bolívar, A. (2016). The logic of the commitment of the teaching staff and the responsibility of the School. A New Look. *Ibero-American Journal on Quality, Efficacy and Change in Education REICE*, vol. 11, p.2.

CACES (2019). Modelo de evaluación externa de universidades y escuelas politécnicas. Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/12/3.-Modelo_Eval_UEP_2019_compressed.pdf

Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503

Camacho, J. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, (20), 3-29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003&lng=es&tlng=es.

Carrión, S. & Aymerich, M. (2016). Content Validity Analysis of a Problem-Based Learning Assessment Questionnaire: A Qualitative Approach. University training, 8 (1), 13-22. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000100003

Collado, A., y Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario.

REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 12(2), 1–21. http://doi.org/10.1344/reire2019.12.222654

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica,* núm. 60, 2020. Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006

Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S. y Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132

Delgado, M., Fasce, E., Pérez, C., Rivera, N., Salazar, P., Riquelme, C. y Campos, I. (2017). Trabajo en equipo y rendimiento académico en un curso de kinesiología empleando aprendizaje basado en equipos. *Investigación en Educación Médica*, 6(22),80-87. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349750523004

ENEMDU (2016). *Encuesta nacional de desempleo Ecuador*. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-2016/

Escofet, A., Folgueiras, P. & Palou, B. (2016). Preparation and validation of a questionnaire for the evaluation of service-learning projects. Mexican Journal of Educational Research, 21 (70), 929-949. Retrieved on September 23, 2020, from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929&lng=es&tlng=es.

Franco M. y Franco S. (2017). Organizational commitment in family SMEs and its influence on contextual performance. *Team Perform. Manag. An. Int. J.*; 23(7/8):364-84. doi: http://dx.doi.org/10.1108/TPM-05-2016-0020.

Fuente, R. y Imbarack, P. (2016). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos,* vol. XI., núm 1:257-273.

García, J. & Sánchez, P. (2020). Theoretical research design: methodological instructions for the development of scientific research proposals and projects. Technological information, 31 (6), 159-170. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159

Gastañadui, R. y Purizaca, C. (2018). Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017 (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11756

González, A. & Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. Journal of the Faculty of Veterinary Sciences, 58 (2), 68-74. Retrieved on September 24, 2020, from http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003&lng=es&tlng=es.

González, D. y Ospina, Y. (2015). “Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, en el área específica del talento humano”. *Colecciones Académicas de Ciencias Sociales*, vol. 2, no. 1. http://www.ingentaconnect. com/content/doaj/24220477/2015/00000002/00000 001/art00009

Hamodi, Carolina, & López Pastor, Victor Manuel, & López Pastor, Ana Teresa (2016). Means, techniques and instruments of formative and shared evaluation of learning in higher education. Profiles Educativos, XXXVII (147), 146-161. [Consultation date September 30, 2020]. ISSN: 0185-2698. Available at: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=132/13233749009

Hernández Bonilla, Blanca Estela, Ruiz Reynoso, Adriana Mercedes, Ramírez Cortés, Verónica, Sandoval Trujillo, Sendy Janet, & Méndez Guevara, Laura Cecilia. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. R*IDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

Desarrollo Educativo, 8(16), 820-846. https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Investigation methodology. Mexico: Mc Graw Hill.

Leiva, C. (2020). *Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 (tesis de maestría).* Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48971/Leiva_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, N. y Dondero, P. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal,* Vol. 4, No. 3.1, pp. 184-192. https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087

Manterola, Carlos, Grande, Luis, Otzen, Tamara, García, Nayely, Salazar, Paulina, & Quiroz, Guissela. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. Revista chilena de infectología, 35(6), 680-688. https://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680

Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Revista Científica*, 9(2), 1–17. http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/220

Meneses, R. y Navarro, J. (2015). "¿Cómo mejorar la efica- cia de los equipos a través de los procesos grupales? Un ejemplo en la industria automotriz". *Papeles del Psicólogo*, vol. 36, no. 3, pp. 224-229. http://www.redalyc.org/pdf/778/77842122008.pdf

Meyer, J. P., & Allen. N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review,1(1):61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

MINEDUC (2019). *Proyecto educativo institucional para la convivencia armónica y el trabajo en equipo de los colaboradores.* Ministerio de Educación del Ecuador.https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/08/Guia-PEI.pdf

Navarro Saldaña, Gracia, Rubio Aguilar, Verónica, Lavado Huarcaya, Sofía, Minnicelli, Alessandra, & Acuña, James. (2017). Razones y Propósitos para Incorporar la Responsabilidad Social en la Formación de Personas y en Organizaciones de Latinoamérica. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 11(2), 51-72. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782017000200005

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 26, e3021*. https://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021

Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016). Análisis sobre compromiso y percepción de apoyo organizacional. Universidad Autónoma de baja california.

Orgambídez, A. y Almeida, H. (2018). Predictors of organizational commitment in nursing: Results from Portugal. *Research and Education in Nursing*, 36 (1), e14. https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14

Ortega. (2017). How a scientific investigation is generated that is later the subject of publication. . Journal of the Selva Andina Research Society., 8 (2), 145-146. Retrieved from https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3613/361353711008

Osorio, L., Ramos, E., Walteros, D. (2016). Valores Personales y Compromiso Organizacional: más que una simple relación. *Revista de psicología y*

ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales, 7(2), 33-51. https://bit.ly/3iUn9Ru

Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Study Population. International Journal of Morphology, 35 (1), 227-232. https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). Organizational commitment as part of the behavior of workers in small companies. *International Journal of Administration & Finance*, 9 (5), 95-105. https://bit.ly/3h9SK0J

Peraza, Santiago and Uzcátegui, Beretsay and Guerrero, Dhana and Medina, Daniela and Ramírez, Antonio and Lezama, Luisa and (2017), "Design, reliability, validity and standards of the resilience scale for university students." Revista de Pedagogía, Vol. 38, num.103, pp.158-176 [Consulted: May 25, 2021]. ISSN: 0798-9792. Available at: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65954978008

Pérez, M., Ocampo, F. & Sánchez, K. (2016). Application of the research methodology to identify emotions. RIDE Iberoamerican Magazine for Educational Research and Development, 6 (11),. [Consultation date September 23, 2020]. ISSN:. Available at: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4981/498150319048

Puente, K. , Moreira, T., Puente, P. y Lira, N. (2015). “El consenso estratégico como predictor de resul- tados de equipos de trabajo”. *Revista de Psicología* (pucp), col. 33, no. 1, pp. 191-223. http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v33n1/a07v33n1.pdf

Rangel, I., Lugo, K. y Calderón, M. (2018). “Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia”. *Revista Ingeniería Solidaria*, vol. 14, no. 24, pp. 17, enero 2018. doi: https://doi.org/10.16925/in.v14i24.2164

Rodríguez, C. y Rodríguez, M. (2016). Usefulness of the Maxwell methodology in the FACES. *Accounting Update*, Year 19 No 33, Mérida. Venezuela (72-95). http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/actualidadcontable/article/view/11147/21921922252

Rojas, V. (2018). *Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017 (tesis de maestría).* Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26057/Rojas_EV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romo, A. (2016). *Elementos claves que afectan el compromiso organizacional (tesis de maestría).* Universidad Casa Grande. http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1059/1/Tesis1226ROMe.pdf

Tejada, E., Garay, U., Romero, A. (2017). Características de los equipos de trabajo universitario en contextos virtuales. *Innovación Educativa*, 17(75),49-61. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179454112002

Tuckman, B.W. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin* , 1965, 63(6), 384-399.

Valaei, N., y Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: an empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. doi: 10.1108/MRR-09-2015-0216

Ventura-León, José Luis. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública, 43(4) Recuperado en 23 de septiembre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es.

Vila, G., Castro, C. y Álvarez, D. (2015). Antecedents of employee affective commitment in knowledge-intensive SMEs. European Research on

Management and Business Economics. Volume 22, Issue 1, Pages 25-30. https://doi.org/10.1016/j.iedee.2015.10.004

Villarruel, F. & Villarruel, L. (2019). Criterios metodológicos para el diseño de instrumentos de medición para la investigación científica. Revista científica multidisciplinaria, Vol. 5, Núm. 3, p. 1-15. http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1117

Vivanco, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 247-252. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300038&lng=es&tlng=es.

Yousef, D. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration*, 40(1), 77-88. https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217

Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol.41 (pp. 445-460).

Zanenga, L. (2016.). Engagement organizacional, análisis desde una perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable 1 trabajo en equipo

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo	Collado y Fachelli (2019) hacen referencia que el trabajo en equipo es el conjunto reducido de trabajadores que tienen capacidades especificas relacionadas en el cumplimiento de fines específicos cuya labor es común con relaciones laborales conjuntamente adecuadas, donde el aspecto central de interés es el	La variable Trabajo en equipo será procesada mediante un cuestionario de 22 ítems con 3 opciones de respuestas: siempre (3), a veces (2) y nunca (1) a través de la utilización de una escala de tipo ordinal, donde se considerarán las siguientes dimensiones: habilidades, propósito común y normas internas.	**Habilidades**	Liderazgo. Individuales propias. Comunicación. Participación. Opiniones. Clima de trabajo agradable. Aceptar las críticas de forma positiva.	Ordinal
			Propósito común	Objetivos y metas. Acciones precisas Indicadores. Solución ante problemas. Consecuencias de alternativa. Evaluar indicadores. Planes alternativos de trabajo.	

	compromiso compartido de sus miembros el lograr un desempeño en forma conjunta.	**Normas internas**	Normas y tareas. Método para tomar decisiones. Decisiones por consenso. Expresan conflictos de forma abierta. Conflictos sobre ideas y métodos, no sobre las personas.

Elaborado por: Suquillo (2021).

Operacionalización de la variable 2 compromiso organizacional

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Anchelia, et al. (2021) hacen referencia que el compromiso organizacional es una forma psicológica o mental donde motivan al empleado a llevar una capacitación de acciones relevantes para alcanzar de una o varias metas y en mantenerse desarrollando sus actividades.	La variable Compromiso organizacional será procesada mediante un cuestionario de 20 ítems con 3 opciones de respuestas: siempre (3), a veces (2) y nunca (1) a través de la utilización de una escala de tipo ordinal, donde se considerarán las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	**Compromiso afectivo**	Felicidad. Pertenencia. Familia. Lealtad.	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Necesidad. Comodidad. Conveniencia. Consecuencias.	
			Compromiso normativo	Obligación moral. Lo correcto. Sentimental de culpabilidad. Reciprocidad.	

Elaborado por: Suquillo (2021).

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO

Datos informativos:
I. INSTRUCCIONES: Estimado (a) docente de la Unidad Educativa Constructores del Mañana, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el trabajo en equipo, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en uno de los ítems señalados de la escala valorativa. **II. INFORMACIÓN GENERAL:** **Hombre** ☐ **Mujer** ☐

ESCALA DE VALORACIÓN	**1. Nunca**	**2. A veces**	**3. Siempre**

N.º		1	2	3
	DIMENSIÓN HABILIDADES			
01	¿El directivo de la Institución Educativa reafirma la posición de liderazgo o permite que otros tomen dicho liderazgo?			
02	¿Cada miembro del equipo docente cumple las responsabilidades y funciones encomendadas por el líder de la Institución Educativa?			
03	¿Existe aceptación por parte de los docentes sobre la gestión de liderazgo ejercida por los directivos del plantel?			
04	¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos?			
05	¿El líder ha establecido normas y tareas claras para todos?			
06	¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos y metas?			
07	¿Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales?			
08	¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas?			
09	¿El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los actores del proceso educativo?			
	DIMENSIÓN PROPÓSITO COMÚN			
10	¿La comunicación es clara, fluida y precisa?			
11	¿Se escuchan las opiniones de todos?			
12	¿Se ha acordado un método para tomar decisiones?			
13	¿Las decisiones se toman por consenso?			
14	¿Cuándo no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos?			

15	¿Se generan alternativas de solución ante los problemas?			
16	¿Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa?			
	DIMENSIÓN NORMAS INTERNAS			
17	¿Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas?			
18	¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?			
19	¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos y metas del equipo?			
20	¿Las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva?			
21	¿Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias?			
22	¿Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas?			

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Datos informativos:

I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente de la Unidad Educativa Constructores del Mañana, el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el compromiso organizacional, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en uno de los ítems señalados de la escala valorativa.

II. INFORMACIÓN GENERAL:

Hombre ☐ **Mujer** ☐

ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre

N.º		1	2	3
	DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO			
01	¿Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta Institución?			
02	¿En realidad, siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran mitos?			
03	¿Tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta Institución?			
04	¿Me siento emocionalmente ligado a la Institución?			
05	¿Me siento como “parte de la familia” en esta Institución?			
06	¿Este colegio tiene un gran significado personal para mí?			
	DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD			
07	¿Por ahora, permanecer en esta Institución refleja tanto necesidad como deseo?			
08	¿Sería muy difícil para mí dejar esta Institución Educativa ahora, incluso si deseara hacerlo?			
09	¿Gran parte de mi vida seria afectada, si decidiera dejar la Institución en la que trabajo ahora?			
10	¿Estoy puesto la “camiseta” de la Institución, daré todo de mi para lograr las metas?			
11	¿Estoy dispuesto (a) a realizar trabajos extras, sin recibir pago alguno, solo por lograr las metas institucionales?			
	DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO			
12	¿Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta Institución?			

13	¿Por ahora no considero trabajar en otro lugar?			
14	¿Una de las consecuencias negativas de dejar este colegio seria la escasez de otras alternativas disponibles?			
15	¿No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual?			
16	¿Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta Institución ahora no sería lo correcto?			
17	¿Me sentiría culpable incluso si dejo esta Institución ahora?			
18	¿La Institución donde trabajo merece mi lealtad?			
19	¿No dejaría esta Institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo?			
20	¿Siento que le debo mucho a esta Institución?			

Anexo 3: Matriz de validez de los expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo en equipo y compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil, Ecuador, 2021.

VARIABLE	DIMEN-SIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimen-sión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el items y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo en equipo Collado y Fachelli (2019) hacen referencia que el trabajo en equipo es el conjunto reducido de trabajadores que tienen capacidades específicas relacionadas en el cumplimiento de fines específicos cuya labor es común con relaciones laborales conjuntamente adecuadas.	*Dimensión Habilida-des*	Liderazgo	1.- ¿El directivo de la Institución Educativa reafirma la posición de liderazgo o permite que otros tomen dicho liderazgo?				X		X		X		X		
			2.- ¿Cada miembro del equipo docente cumple las responsabilidades y funciones encomendadas por el líder de la Institución Educativa?								X		X		
			3.- ¿Existe aceptación por parte de los docentes sobre la gestión de liderazgo ejercida por los directivos del plantel?								X		X		
		Individuales propias	4.- ¿Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos?						X		X		X		
		Comunicación	5.- ¿El líder ha establecido normas y tareas claras para todos?						X		X		X		
		Participación	6.- ¿Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos y metas?						X		X		X		
		Opiniones	7.- ¿Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales?						X		X		X		
		Clima de trabajo agradable	8.- ¿Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos y metas?						X		X		X		
		Aceptar las críticas de forma positiva.	9.- ¿El líder facilita la comunicación y la participación entre todos los de la gerencia?						X		X		X		
	Dimensión Propósito común	Objetivos y metas	10.- ¿La comunicación es clara, fluida y precisa?				X		X		X		X		
		Acciones precisas	11.- ¿Se escuchan las opiniones de todos?						X		X		X		
		Indicadores	12.- ¿Se ha acordado un método para tomar decisiones?						X		X		X		
		Solución ante problemas	13.- ¿Las decisiones se toman por consenso?						X		X		X		
		Consecuencias de alternativa	14.- ¿Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos?						X		X		X		
		Evaluar indicadores	15.- ¿Se generan alternativas de solución ante los problemas?						X		X		X		
		Planes alternativos de trabajo	16.- ¿Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa?						X		X		X		
	Dimensión normas internas	Normas y tareas	17.- ¿Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas?				X		X		X		X		
		Método para tomar decisiones	18.- ¿Se desarrollan planes alternativos de trabajo?						X		X		X		
		Decisiones por consenso	19.- ¿El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos y metas del equipo?						X		X		X		
		Expresan conflictos de forma abierta	20.- ¿Las personas del equipo aceptan las críticas de forma positiva?						X		X		X		

		Conflictos sobre ideas y métodos, no sobre las personas	21.- ¿Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias?						X		X		X		
			22.- ¿Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas?								X		X		

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre trabajo en equipo.

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil-Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides,

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular
	X	

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Trabajo en equipo y compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil, Ecuador, 2021.

VARIABLE	DIMEN-SIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimen-sión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el items		Relación entre el items y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional: Anchelia, et al. (2021) hacen referencia que el compromiso organizacional es una forma psicológica o mental donde motivan al empleado a llevar una capacitación de acciones relevantes para alcanzar de una o varias metas y en mantenerse desarrollando sus actividades.	*Dimensión Compromiso afectivo*	Felicidad	1.- ¿Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta Institución?				X		X		X		X		
		Pertenencia	2.- ¿En realidad, siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran míos?						X		X		X		
		Familia	3.- ¿Tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta Institución?						X		X		X		
			4.- ¿Me siento emocionalmente ligado a la Institución?								X		X		
		Lealtad	5.- ¿Me siento como "parte de la familia" en esta Institución?						X		X		X		
			6.- ¿Este colegio tiene un gran significado personal para mí?								X		X		
	Dimensión Compromiso de continuidad	Necesidad	7.- ¿Por ahora, permanecer en esta Institución refleja tanto necesidad como deseo?				X		X		X		X		
		Comodidad	8.- Sería muy difícil para mí dejar esta Institución Educativa ahora, incluso si deseara hacerlo?						X		X		X		
		Conveniencia	9.- ¿Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la Institución en la que trabajo ahora?						X		X		X		
		Consecuencias	10.- ¿Estoy puesto la "camiseta" de la Institución, daré todo de mi para lograr las metas?						X		X		X		
			11.- ¿Estoy dispuesto (a) a realizar trabajos extras, sin recibir pago alguno, solo por lograr las metas institucionales?								X		X		

	Dimensión compromiso normativo	Obligación moral	12.- ¿Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta Institución?				X		X		X		X		
			13.- ¿Por ahora no considero trabajar en otro lugar?								X		X		
		Lo correcto	14.-¿Una de las consecuencias negativas de dejar este colegio sería la escasez de otras alternativas disponibles?						X		X		X		
			15.- ¿No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual?								X		X		
		Sentimental de culpabilidad	16.- ¿Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta Institución ahora no sería lo correcto?						X		X		X		
			17.- ¿Me sentiría culpable incluso si dejo esta Institución ahora?								X		X		
		Reciprocidad	18.- ¿La Institución donde trabajo merece mi lealtad?						X		X		X		
			19.- ¿No dejaría esta Institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo?								X		X		
			20.- ¿Siento que le debo mucho a esta Institución?								X		X		

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre compromiso organizacional de los docentes.

OBJETIVO: Valorar el instrumento para compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil, Ecuador, 2021.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. TAMARIZ NUNJAR, Hildegardo Oclides,

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular
	X	

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

Anexo 4: Fichas de evaluación del instrumento: Guía de pautas

TITULO TESIS: Trabajo en equipo y compromiso organizacional de los docentes de la Unidad Educativa "Constructores del Mañana" de Guayaquil, Ecuador, 2021.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				

6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	x				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	x				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	x				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 26 de mayo de 2021.

Mgtr.: José Antonio Burgos Limones

CI: 1302544639

Teléfono: 0958608547. E-mail: j.are.th@gmail.es

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				

7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	x				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	x				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	x				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 25 de mayo del 2021.

Mgtr.: Job David Morales Neira

CI: 0960062728

Teléfono: 0988960615

E-mail: job_morales@gmail.com

Firma:

Indicadores	Criterios	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente	OBSERVACIONES

		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100				
ASPECTOS DE VALIDACION		**0**	**6**	**11**	**16**	**21**	**26**	**31**	**36**	**41**	**46**	**51**	**56**	**61**	**66**	**71**	**76**	**81**	**86**	**91**	**96**	
		5	**10**	**15**	**20**	**25**	**30**	**35**	**40**	**45**	**50**	**55**	**60**	**65**	**70**	**75**	**80**	**85**	**90**	**95**	**100**	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	x				

8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	x				
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	x				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 24 de mayo del 2021.

Mgtr.: Darley Jhosue Burgos Angulo

CI: 0930220298

Teléfono: 0992249590

E-mail: darleyburgos1996@gmail.com

Firma: Darley Burgos

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	

1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	x				
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	x				
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	x				
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6.Intencionaldiad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	x				
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	x				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	x				

9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	x				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 24 de mayo del 2021.

Mgtr.: Sonia Judith Miranda Correa

CI: 0913850053

Teléfono: 0990306374

E-mail: sjudith_2012@hotmail.com

Firma:

CURRÍCULO DEL EXPERTO 1

José Antonio Burgos Limones, Universidad de Guayaquil, Ecuador

CI: 1302544639
E-mail: j.are.th@gmail.es

-Máster en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Universidad de Guayaquil.

-Lic. en Educación Básica. Universidad de Guayaquil.

-Prof. de Educación Básica. Universidad de Guayaquil.

-Gestor de proyectos de investigación.

-Director de la Escuela de Educación Básica Fiscal “Enrique Gil Gilbert” desde junio de 2002 hasta la actualidad.

-Docente titular de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación desde abril de 2012 hasta la actualidad.}

CURRÍCULO DEL EXPERTO 2

David Job Morales Neira, Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador

CI: 0960062728

E-mail: job_morales@gmail.com

-Máster en Formación de Profesorado, Especialidad Educación Física. Universidad Autónoma de Madrid.

-Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil.

-Lic. En cultura Física. Universidad de Guayaquil.

-Prof. de Educación Física. Universidad de Guayaquil.

-Entrenador de Atletismo nivel I de la IAAF.

-Tercer semestre escuela de Derecho Universidad de Guayaquil.

-Docente del Liceo Naval de Guayaquil desde junio de 2006 hasta la actualidad.

-Docente de Cultura Física de la UIDE-FIA desde abril de 2015 hasta 2016.

CURRÍCULO DEL EXPERTO 3

Darley Jhosue Burgos Angulo, Universidad de Guayaquil

CI: 0930220298

E-mail: darleyburgos1996@gmail.com

Docente investigador SENESCYT REG-INV-21-04888. Magíster en Educación Física y Deportes en Universidad de Guayaq- uil; Licenciado en Cultura Física por Universidad de Guayaquil; Entrenador de voleibol; Experto en Metodología de la Investigación Científica, Redacción científica; Certificación internacional en Coaching Deportivo. Actividades de docencia en Producción científica de: libros, artículos científicos, ponencias internacionales. Asesor, consultor y editor independiente de artículos científicos, proyectos de investigación de grado, postgrado y doctoral en la Universidad César Vallejo de Perú, Universidad de Guayaquil, Universidad Ecotec, Universidad Casa Grande. Revisor externo de artículos científicos de las revistas: Lecturas EF Deportes (Argentina), Revista Internacional de Psicología del Deporte y Ejercicio Físico (España), Revista Andaluza de Medicina del Deporte (España).

CURRÍCULO DEL EXPERTO 4

Lcda. Sonia Judith Miranda Correa MSc., Ministerio de Educación del Ecuador

Correo: soniaj.miranda@educacion.gob.ec ; sjudith_2012@hotmail.com

Docente SENESCYT REG-1006-04-475836.

Licenciada en Ciencias de la Educación nivel primario en Universidad de Guayaquil; Magíster Internacional en Administración de la Educación por Universidad César Vallejo filial Piura -Perú; Docente en Formación de Mentores por el Ministerio de Educación del Ecuador en Instituciones Educativas. Acompañante Pedagógico en mejoramiento de estrategias metodológicas para la lecto-escritura en estudiantes de primero a cuarto grado. Apoyo pedagógico a docentes en Instituciones educativas particulares y estudiantes con desfases educativos.

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad de los instrumentos del presente estudio, se procederá a tomar una prueba piloto a 3 docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Guayaquil, luego los datos resultados se consolidarán en una tabla Excel llamada base de datos, la misma que se someterá al coeficiente Alfa de Cronbach, se asumirán los planteamientos de Peraza, et al. (2017) quienes determinan que los instrumentos son fiables y se acatan en la investigación cuando el resultado es superior a 0,5 siendo excelente (mayor a 0,9), buena (entre 0,8 y 0,9), aceptable (entre 0,7 y 0,8), débil (entre 0,6 y 0,7) y pobre (entre 0,5 y 0,6), para determinar la confiabilidad de los instrumentos de las variables competencias digitales y secuencia didáctica con el programa SPSS versión 25.0. A continuación se presentan los resultados de la prueba piloto de la confiabilidad de los instrumentos a través del coeficiente Alfa de Cronbach:

Tabla 2. Estadísticas de confiabilidad.

	Estadísticas de fiabilidad	
Variables	**Alfa de Cronbach**	**N. de elementos**
V1: Trabajo en equipo	,923	22
V2: Compromiso organizacional	,912	20

Fuente. Prueba piloto.

Anexo 6: Base de datos prueba piloto

Base de Datos de la Variable: (V1) TRABAJO EN EQUIPO

	D1: Dimensión Habilidades								D2: Dimensión Propósito común								D3: Dimensión Normas internas							TG
Nº DE DOCENTES	1	2	3	4	5	6	7	TD	8	9	10	11	12	13	14	TD	15	16	17	18	19	20	TD	
1	2	2	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	20	2	2	3	2	2	3	14	52
2	3	2	2	2	2	3	3	17	2	2	2	3	3	2	3	17	2	2	2	3	3	3	15	49
3	1	1	3	1	1	3	3	13	1	1	1	1	1	1	3	9	1	1	1	1	1	3	8	30

D1: Dimensión Habilidades

D2: Dimensión Propósito común

D3: Dimensión Normas internas

TD: Total de puntaje de la Dimensión

TG: Total de puntaje General (Se suman totdos los puntajes totales de cada dimensión)

Base de Datos de la Variable: (V2) COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	D1: Dimensión Compromiso afectivo							D2: Dimensión Compromiso de continuidad						D3: Dimensión Compromiso normativo										TG
Nº DE DOCENTES	1	2	3	4	5	6	TD	7	8	9	10	11	TD	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TD	
1	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	14	2	2	3	2	2	3	3	3	3	23	54
2	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	56
3	1	3	3	3	1	3	14	3	3	3	1	1	11	1	1	1	1	1	3	3	3	3	17	42

D1: Dimensión Compromiso afectivo

D2: Dimensión Compromiso de continuidad

D3: Dimensión Compromiso normativo

TD: Total de puntaje de la Dimensión

TG: Total de puntaje General (Se suman totdos los puntajes totales de cada dimensión)

Resultados de la prueba piloto

Cuestionario 1 Trabajo en equipo

Resumen del procesamiento de los casos de la prueba piloto

		N	%
Casos	Válidos	3	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	3	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,910	,910	22

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Pregunta1V1	2,25	0,914	3
Pregunta2V1	2,15	0,910	3
Pregunta3V1	2,20	0,911	3
Pregunta4V1	2,13	0,908	3
Pregunta5V1	2,25	0,914	3
Pregunta6V1	2,15	0,910	3
Pregunta7V1	2,20	0,911	3
Pregunta8V1	2,13	0,908	3
Pregunta9V1	2,25	0,914	3
Pregunta10V1	2,15	0,910	3
Pregunta11V1	2,20	0,911	3
Pregunta12V1	2,13	0,908	3
Pregunta13V1	2,25	0,914	3
Pregunta14V1	2,15	0,910	3

Pregunta15V1	2,20	0,911	3
Pregunta16V1	2,13	0,908	3
Pregunta17V1	2,25	0,914	3
Pregunta18V1	2,15	0,910	3
Pregunta19V1	2,20	0,911	3
Pregunta20V1	2,13	0,908	3
Pregunta21V1	2,13	0,908	3
Pregunta22V1	2,13	0,908	3

Cuestionario 2 Compromiso organizacional

Resumen del procesamiento de los casos de la prueba piloto

		N	%
Casos	Válidos	3	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	3	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,915	,915	20

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Pregunta1V2	2,25	0,921	3
Pregunta2V2	2,17	0,915	3
Pregunta3V2	2,33	0,915	3
Pregunta4V2	2,16	0,912	3
Pregunta5V2	2,25	0,921	3
Pregunta6V2	2,17	0,915	3
Pregunta7V2	2,33	0,915	3
Pregunta8V2	2,16	0,912	3

Pregunta9V2	2,25	0,921	3
Pregunta10V2	2,17	0,915	3
Pregunta11V2	2,33	0,915	3
Pregunta12V2	2,16	0,912	3
Pregunta13V2	2,25	0,921	3
Pregunta14V2	2,17	0,915	3
Pregunta15V2	2,33	0,915	3
Pregunta16V2	2,16	0,912	3
Pregunta17V2	2,25	0,921	3
Pregunta18V2	2,17	0,915	3
Pregunta19V2	2,33	0,915	3
Pregunta20V2	2,16	0,912	3