



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Herramientas de Team Building para el Compromiso Organizacional en los Docentes de una Institución Educativa en José Leonardo Ortiz”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTORA:**

Flores Dávila, Olga Marianela (ORCID: 0000-0002-5082-8696)

**ASESORA:**

Dra. Carbajal Cornejo, Katherine (ORCID: 0000-0003-3339-9217)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo Organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

Mi presente trabajo de investigación en primer lugar se lo dedico a Dios, por haberme brindado las fuerzas necesarias para poder salir adelante y culminar esta etapa de mi vida universitaria. Seguidamente, se lo dedico a mi Sobrino Renato Flores a quien quiero mucho, además de ser mi inspiración y motor para salir adelante, porque con su sonrisa y ternura me trasmitía las fuerzas para no detenerme y cumplir mis metas.

A mis Padres, Aracely Dávila Piedra y Cesar Flores Sáenz, por darme la oportunidad de cumplir mis sueños y metas a través de mi carrera profesional.

Así mismo a mi tío Ronald Dávila Piedra, por ser mi ejemplo a seguir y brindarme siempre su apoyo incondicional en todo momento.

De la misma manera este logro se lo dedico a mi familia, por siempre estar alentándome y no dejarme caer ante cualquier adversidad.

Y, por último, pero no menos importante, se lo dedico a aquellas personas especiales que forman parte de mi vida.

El Autor.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento es totalmente para Dios, porque él escribió esto para mí y me guio siempre por el buen camino para llegar a cumplir esta etapa de formación académica.

A mis Padres, Cesar Flores Sáenz y Aracely Dávila Piedra, a mi Hermano Ángel Alfredo, a mi Sobrino Renato Flores y a toda mi Familia, que me apoyaron en todo momento y de manera incondicional.

Asimismo, a la Dra. Katherine Carbajal asesora Metodológica y Mg. Roxana Palomino asesora Temática, por su paciencia y orientación brindada en la realización de mi presente trabajo de investigación.

Y para finalizar, a aquellas personas que han estado presentes en todo momento dispuestas a apoyarme con su experiencia. ¡MUCHAS GRACIAS!

El Autor.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2.Operacionalización de variables .....	12
3.3.Población, Muestra y Muestreo.....	12
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5.Procedimiento .....	15
3.6.Método de análisis de datos .....	15
3.7.Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES .....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS .....	32

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Total de colaboradores .....	13
<b>Tabla 2.</b> Demostrar que las Herramientas de Team Building fortalecerá el Compromiso Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís en José Leonardo Ortiz.....	17
<b>Tabla 3.</b> Nivel de Compromiso Organizacional los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís.....	18
<b>Tabla 4.</b> Herramientas de Team Building en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís.....	19
<b>Tabla 5.</b> Nivel de Compromiso Organizacional alcanzado en los docentes después de aplicar las herramientas de Team Building. ....	20
<b>Tabla 6.</b> Resultados alcanzados para determinar la eficacia de las Herramientas de Team Building. ....	21

## RESUMEN

Las herramientas de Team Building permiten desarrollar en los colaboradores el compromiso y fidelización en su trabajo, de manera que es de gran importancia para las organizaciones genera, compañerismo, comunicación asertiva y liderazgo. El presente trabajo tuvo como objetivo principal demostrar que las herramientas de Team Building fortalecerán el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís en José Leonardo Ortiz. se tomó como población a 20 docentes que pertenecen a dicha institución. La metodología utilizada es un diseño pre experimental. Por consiguiente se implementó las herramientas de Team Building tomando como teoría a Mayo (2004), donde sostiene que un colaborador dentro de una organización no trabaja de manera individual, necesita de recursos humanos e integración social para una mejor producción y no sentirse aislado, donde se observó que inicialmente el compromiso organizacional se encontró en un nivel medio, sin embargo luego de la aplicación de las herramientas de Team Building se logró evidenciar una mejoría en el compromiso de los docentes hacia la institución educativa. Demostrando que, existió un progreso en los docentes respecto a las dimensiones de compromiso.

**Palabras clave:** Herramientas de trabajo en equipo, Compromiso Organizacional, Afectivo, Normativo, Continuidad.

## **ABSTRACT**

Team Building tools allow employees to develop in their work, so it is of great importance and contribution to organizations that help develop; the company within the group, an assertive communication, the leadership of the people. The main objective of this research work was to demonstrate that Team Building tools will strengthen the organizational commitment in teachers of the San Francisco de Asís Educational Institution in José Leonardo Ortiz. To achieve this goal, 20 teachers belonging to that institution will be needed as a population. Then, Team Building tools are implemented taking as Mayo (2004), where it is argued that a collaborator within an organization does not work individually, needs human resources and social integration for better production and not feel isolated, where the Organizational commitment was detected at a medium level, however, then the application of Team Building tools could show an improvement in teachers' commitment to the educational institution. Showing that, there is progress in teachers regarding the dimensions of commitment.

**Keywords:** Team Building tools, Organizational Commitment, Affective, Regulatory, Continuity

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, nos hallamos en un mundo donde las empresas compiten para lograr sus objetivos, por lo tanto, es indispensable que las organizaciones cuenten con personas que estén orientadas a alcanzar las metas de la organización para lograr esto, es necesario que toda organización además de contar con personas especializadas e idóneas deberá de velar por el desarrollo y crecimiento a nivel personal y profesional de sus empleados. Es por eso que, Castelló (2017) la revista La Voz, menciona que un 52 %, manifiesta que la falta de compromiso y a muchas les cuesta interesarse por el mercado laboral, por otro lado, el 14 % no son capacitados debidamente, el 12 % debido a la falta de práctica y otro 12% piensa que a los jóvenes si les interesa involucrarse en el mercado laboral. Por otro lado, en España, Reyero (2015) señala del Compromiso Organizacional; la nueva ventaja competitiva, alrededor de ese año se observó un creciente problema de bajo compromiso organizacional en varias empresas, indicando como resultados que el nivel de compromiso subió un 18 %. Un problema muy común en las empresas actualmente es la falta de compromiso organizacional que tienen sus colaboradores, por esto se ve afectado muchas veces en su desempeño y la productividad.

A nivel nacional el diario Gestión Deloitte (2015) menciona que, existe un 87 % de investigaciones donde indican que uno de los principales problemas del Perú es la falta de compromiso organizacional, ésta problemática también es manifestada por un 50 % de ejecutivos, donde indican que la problemática se ha duplicado en relación a años anteriores posicionándolo en un nivel “muy alto” el problema de la ausencia de cultura organizacional y compromiso. Por otro lado, el diario Gestión (2015) menciona que solo el 45 % de colaboradores se encuentra feliz en su trabajo lo que indica que el total de los trabajadores que forman parte de una organización no se siente comprometidos al desarrollar sus funciones, muchas veces se debe a que las empresas no toman en cuenta sus opiniones o son poco valoradas, creándose en el empleado un desinterés desmedido por la empresa provocando bajos niveles de productividad evidenciándose en su desempeño.

Por esta razón a nivel local, debido a que no se encontró antecedentes que se hayan realizado en nuestra ciudad de Chiclayo, se hizo una entrevista con la directora Silvia Rosa Libaque Vásquez, donde se llegó a comprobar que el compromiso organizacional en los docentes no se encuentra muy definido, y por lo que es importante poder conocer cuál es la percepción que tienen acerca de la institución y de esa manera poder fortalecer el compromiso organizacional con la institución, generando en ellos un vínculo afectivo. Por lo que se decidió emplear el estudio de las herramientas de Team Building para el compromiso organizacional en los docentes.

Bajo esa perspectiva, se presenta la problemática de la investigación, ¿De qué manera la aplicación de las herramientas de Team Building fortalecerá el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís?

De esta manera podemos justificar la presente investigación a nivel científico, aunque existen investigaciones sobre Team Building, no hay alguna que correlacione la variable ni se halla desarrollado en la misma población, por lo tanto, sirve como una referencia para futuros trabajos de investigación. Asimismo, a nivel práctico este estudio permite conocer la situación actual que presenta la institución en relación a las dos variables.

De manera que a nivel metodológico se desarrollara bajo el método científico y será desarrollara de manera pre experimental, se podrá observar los efectos que se evidenciaran al desarrollar las variables. Entonces a nivel institucional se permitirá fortalecer en los docentes el compromiso hacia la institución educativa, permitiéndoles obtener resultados beneficiosos dentro de la organización, logrando alcanzar los objetivos y metas de la misma, así como también ayudará a que los docentes puedan sentirse cómodos al realizar sus funciones.

La investigación, persigue en objetivo general: Demostrar que las Herramientas de Team Building fortalecerá el Compromiso Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís en José Leonardo Ortiz.

Teniendo como objetivos específicos: a) identificar el nivel de Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís. b), implementar las herramientas de Team Building en los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís. c) evaluar el Compromiso Organizacional en los docentes después de aplicar las herramientas de Team Building. d) comparar los resultados alcanzados para determinar la eficacia de las herramientas de Team Building.

Por lo tanto, se plantea como hipótesis, la hipótesis: Las herramientas de Team Building fortalecerá el Compromiso Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes de investigación se encontró a nivel internacional a Jarufe (2017), investigó la relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral: estudio para cecinas FANDA, concluyendo que la satisfacción general de los empleados es de 66%, mientras que los niveles de insatisfacción en la entidad son de 22%, en cuanto a la satisfacción laboral, el porcentaje no supera el 68%, esto, debido a los salarios que perciben los trabajadores. No obstante, el compromiso afectivo, normativo y de continuidad, donde el afectivo presenta un nivel mayor, siendo de 0.38, mientras que los restantes presentan valores de 0.45 y 0.46, respectivamente, por lo que los niveles de compromiso afectivo en la empresa son buenos, pero se debe mejorar en cuanto a lo normativo y a la continuidad.

Asimismo, Frías (2015) detalló el compromiso y satisfacción laboral como Factores de permanencia de la Generación Y, los resultados muestran que esta generación en el ámbito laboral, busca espacios donde reconozcan sus habilidades y destrezas, además de hacerlos sentir importantes, por ende se observan resultados donde el compromiso y la satisfacción de una organización es alta (92,3% en la ONG), sin embargo la mayor parte de renuncias de estos ex colaboradores mencionan que ninguna de estas empresas promueven la estabilidad, ni línea de carrera de sus colaboradores, motivo que fomenta la salida de los ex colaboradores de la generación Y conlleva la pérdida de talento organizacional de la ONG.

En nuestro país, el Perú, Quispe (2018), en su investigación titulada “Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes de la UGEL 05 de Lima 2018”. Los resultados mostraron que dentro de la institución existe un nivel alto de liderazgo transformacional en un 59,2% y compromiso organizacional de 64.5% pero un bajo nivel en su desempeño de 43.4%, lo que significa que a pesar de que dentro de la organización los colaboradores presenten indicadores de compromiso y adecuado liderazgo, los

resultados revelan que estos indicadores no influyen en el desempeño de los colaboradores.

También, Velazco (2018), investigó la Cultura Organizacional y su Relación con el Compromiso Laboral de los Docentes en el CETPRO Carlos Luna victoria Quevedo de La Tinguiña, Ica, los resultados indican que existe mayor relación entre eficiencia y satisfacción con un 48.3%, aspecto que revela que el tipo de cultura que exista en la empresa dependerá de cómo un empleado se relacione con su centro de labores, asimismo, va a determinar el aporte del empleado hacia la organización ayudando así en el crecimiento de la organización.

Para, Suarez (2016) investigo el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública. Como resultado indica que existe un alto compromiso organizacional con un porcentaje mayor al 66%, aspecto que indica que los colaboradores de dicha institución se sienten comprometidos con las funciones que desempeñan dentro de la empresa.

Según Mamani (2015), en su estudio titulado “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Profesores de las Instituciones Educativas Adventistas de la Ciudad de Arequipa 2015”, los resultados de esta investigación indican que existe una correlación directa entre ambas variables, ya que entre los docentes existe un 51.6% de satisfacción en nivel alto y un 67.7% de compromiso organizacional favorable,

En Lambayeque, Cabrera (2018), en su investigación “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en los Colaboradores del Área de Archivo de Rayos x del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo – Chiclayo”, donde se concluye que existe un 89,6% de relación entre ambas variables, por ende, se puede decir que el desempeño y el compromiso organizacional es de nivel alto en los colaboradores de dicha empresa.

Asimismo, Escobar (2015), investigó compromiso afectivo, normativo y calculativo en docentes y factores escolares asociados. Donde concluye que los colaboradores demuestran actitudes positivas con la organización evidenciándose

en su nivel de involucramiento y lealtad que favorece al ambiente de trabajo dentro de la institución.

Con respecto a las teorías relacionadas al Compromiso Organizacional, tenemos a Chiavenato (1992), quien nos dice que el compromiso organizacional es aquel aspecto emocional que tiene un colaborador con la empresa, que motiva y ayuda a alcanzar la visión, misión y objetivos que desarrolla. Asimismo, Robbins (1996), manifiesta al sentimiento de pertenencia que se genera y promueve el desarrollo de las metas que se establecen, de manera que para identificar a alguien que posea un adecuado nivel de compromiso organizacional, lo podremos hacer según sus actitudes, cómo apoyo constante e identificación con su organización. La definición que nos da una perspectiva más clara sobre esta variable para, Mowday, Steers y Porter (1979), quienes argumentan que el compromiso organizacional cuenta con tres elementos, que son: La aceptación de las metas organizacionales, voluntad de trabajar duro por la organización y el deseo de permanecer con la organización.

Por otro lado, tomando como referencia a Meyer y Allen (1993), mencionan que en el compromiso organizacional existen tres componentes. En primer lugar encontramos al compromiso afectivo o deseo, relacionado con el área emocional del colaborador, es decir el lazo que lo vincula es un sentimiento de pertenencia a la organización, por la estabilidad que le representa o las satisfacciones que han obtenido hasta el momento dentro de ella, generando también un sentimiento de gozo y alegría, asimismo se fidelizan con la empresa, ya que se crea un ambiente de trabajo agradable lo cual permite alcanzar los objetivos y metas su organización. En segundo lugar, tenemos el Compromiso normativo o deber, es aquel compromiso que nace desde los valores y sentimiento de lealtad del colaborador hacia su organización, así mismo es aquí donde se fomenta y nace el sentido de pertenencia en gratitud a las oportunidades de crecimiento personal y organizacional dadas por la misma. Y por último tenemos el Compromiso de continuación o necesidad, siendo aquel tipo de compromiso creado a partir de los logros que ha obtenido dentro de esta, los cuales han sido fruto de tiempo y trabajo,

por lo tanto, dejar su puesto sería desaprovechar todos los recursos físicos y emocionales, asimismo no concibe la idea de que encuentre otro lugar que le ofrezca las mismas oportunidades que tiene en su organización.

El compromiso afectivo se origina en las experiencias favorables en el trabajo. El compromiso normativo proviene de un sentido de obligación, ya sea por los valores de la persona o favores concedidos a ésta por la organización y continuidad es producida por lo que se ha invertido en el trabajo y en las dificultades para hallar otro empleo.

Como un aporte al Team Building es la teoría de las Relaciones Humanas de Mayo (2004), manifiesta que la necesidad de enfocarse en la naturaleza del ser humano, el desarrollo de nuevas ciencias como la psicología y los nuevos aportes como Kurt Lewin, el experimento de Hawthorne, muestran que el colaborador es más que un simple miembro de la empresa, debemos enfocarnos en sus capacidades y reforzarlas. Entre los principios que menciona Mayo está, la integración y el comportamiento social, es decir que un colaborador dentro de una organización no trabaja de manera individual, que necesita de recursos humanos e integración social para una mejor producción y no sentirse aislado, también nos habla de las recompensas y sanciones sociales, es decir que dentro del grupo aquel que muestra un mayor desempeño también gana o pierde reconocimiento entre sus pares, además nos habla de que dentro de un ambiente donde se desarrollen relaciones interpersonales sanas fomenta mayor estabilidad en los grupos y por último la importancia del estilo de supervisión, mencionando que si dentro de una organización existe un adecuado trato, comprensión, comunicación, fomentará un mejor clima. Da Silva (2005) indica que la teoría de Mayo aporta una nueva perspectiva y cuenta con el apoyo de investigadores como Lewin, Maslows, Skinner, McGregor, quienes al profundizar en conjunto establecen conceptos como: motivación, vista como el aspecto psicológico que orienta a realizar alguna actividad con el fin de satisfacer una necesidad, liderazgo, capacidad que cuenta una persona para influir sobre una acción o comportamiento a un determinado grupo, comunicación, intercambio de información entre los individuos siendo aspecto

fundamental para la socialización, organización informal, relaciones establecidas entre pares motivadas por aspectos en común y dinámica de grupo.

En relación a la formación de equipos Según Guisar (2004), supone que existe una diferencia cuando hablamos de un “equipo” y grupo, por el ejemplo una de sus características de equipos es que posee mayor complejidad en sus funciones y características, asimismo esta técnica de Team Building tiene como fin aplicarse con grupos que se observen que los participantes logren desarrollar actividades de manera cooperativa pero también trabajen independientemente su función a realizar, todo esto tiene el objetivo de que el grupo trabaje en un ambiente de apoyo y colaboración mutua. A través de esta técnica lo que se busca es desarrollar habilidades de los colaboradores por aquellas que se perciben cómo más adecuadas dentro de la organización. Entre una de las técnicas que utiliza el Team Building está la famosa “experiencias en el desierto”, esta técnica se basa en la aventura, dónde los participantes forman parte de actividades de campo como escalar montañas, practicar algún tipo de deporte, etc.; este conjunto de retos tiene su importancia en que sacan de su zona de confort al colaborador, para experimentar y sobrevivir a una nueva aventura, la cual en el proceso de retroalimentación lo asemejan al campo corporativo. Asimismo, entre los tipos de actividades de formación de equipos (Team Building): Confianza: es una de las tareas más difíciles y a la vez más significativas de lograr. Para crear esta confianza es típico efectuar actividades físicas por grupos o parejas en las personas compartes experiencias y momentos permitiéndoles conocerse unos y otros. Competitividad: busca trabajar la competitividad sana logrando los objetivos sin concurrir a las rivalidades. En este caso los trabajadores suelen dividirse en dos equipos para competir los unos contra los otros. Sentido de permanencia: Todas las personas necesitamos sentir que formamos parte de algo, que somos necesarios y que sin nosotros nada funciona de la misma forma. Presta especial atención al desarrollo de una identidad común y a incrementar el sentimiento de pertenencia con la organización.

Otro aporte relacionado encontramos en el libro blanco de Team Building dónde el psicólogo McDougal (1920) da a conocer la importancia que tiene la formación de equipo y las características que deben de poseer para formar un grupo de trabajo cohesionado, posteriormente aparece el profesor Elton Mayo que desde el año 1927 y 1932 se enfoca en estudiar la situación de la fábrica Western Electric Hawthorne ubicada en Chicago, pone en manifiesto como las condiciones de trabajo tienen un efecto en la productividad, estas condiciones pueden ser de tipo físico y psicológico por ejemplo si existe un buen líder y un lugar amplio, con buena iluminación tendrá un efecto positivo, pero si es un ambiente dónde no hay un liderazgo y se forma parte de un ambiente sucio y húmedo, su productividad se verá afectada de manera negativa. Posteriormente se encontró que los colaboradores de la empresa valoran más las condiciones psicológicas que las físicas, razón por la que la mayoría de las organizaciones al percibir esto empiezan a implementar las técnicas de Team Building y la creación de diversas dinámicas dónde se fomenta el espíritu de equipo. Entre los beneficios que tiene el Team Building son, desarrollar el compañerismo dentro del grupo, la confianza personal y del grupo, fomentar el compromiso, desarrollar estrategias de comunicación, es decir todas aquellas actitudes necesarias que fomenten el desarrollo personal y profesional de los colaboradores en pro del grupo y la empresa, logrando que los equipos se muestren integrados y motivados en las metas y objetivos de la organización. Asimismo, entre otros beneficios tenemos que genera un aumento en la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores con su organización, también genera un sentimiento de confianza entre las partes del grupo, de igual manera desarrollo de autoconocimiento personal, fomenta aspectos como la creatividad e innovación del grupo y por último se estimula el compromiso organizacional. Asimismo, las herramientas del Team Building tienen como objetivo que el grupo trabaje en cohesión la lograr los objetivos de la organización, dentro de las actividades se observa que dentro de la experiencia el grupo desarrolla mejores relaciones interpersonales y vínculos afectivos. Dentro de la organización ésta técnica desarrolla aspectos como: La cohesión que viene a ser el sentido de pertenencia, confianza y por último tenemos la creatividad. De manera que para tener claro la

realización del Team Building se presenta una de las dinámicas de Team Building más eficaces: “One Word”, uno de los objetivos de esta dinámica es conocer la visión que tienen los empleados de la empresa y establecer la visión de la misma. En esta técnica se fomentan capacidades como toma de decisiones, comunicación efectiva, que permiten mejores resultados en la organización. Por otro lado, “Los cinco favoritos”, tiene como objetivo la desarrollar la cohesión y reciprocidad dentro del grupo, a través de un conversatorio y debate de grupo, es un proceso de interacción donde los colaboradores de la organización dan pie a que se inicie un conversatorio, con temas como gustos e intereses, compartir cualidades, etc. Así como también los Juegos de confianza, viene a ser un conjunto de actividades que tiene el fin de aumentar la productividad laboral, a través del Team Building se fomenta un ambiente de sinceridad y relaciones saludables del grupo. Para este tipo de ejercicio hay diversas estrategias, cómo el trabajo de parejas y de forma grupal, así como también los deportes y aventura, son todas aquellas actividades que se realizan fuera del ámbito organizacional, es decir los colaboradores son expuestos a ambientes diferentes sacándolos de su zona de confort, cómo por ejemplo naturaleza o aire libre, expuestos a actividades que promuevan el desarrollo personal y colaboración de grupo.

Las etapas del Team Building: También llamada la etapa de la búsqueda, aquí es cuándo se reúne a todos los miembros de grupo, enfocándose en conocer quién forma parte del mismo y que capacidades puede otorgar al mismo; en esta primera fase se podría decir que la mayoría de los participantes desconocen o no toma conciencia de la importancia de la técnica o dinámica empleada, ya que tiene como objetivo principal lograr ganar el reto que se establece, razón por la cual la mayoría realiza las actividades encomendadas pero de manera independiente, con un líder tipo supervisor, que en primera instancia será un estilo de liderazgo que promoverá a establecer normas y reglas dentro del grupo. En la segunda fase, aquí el líder toma el papel de conciliador ya que una de sus actividades será ayudar a fomentar relaciones sanas dentro del grupo y un ambiente dónde exista la libertad de opinión, ya que al centrarse en la búsqueda de soluciones el grupo tiene que aprender a escuchar las diversas opiniones, buscando salidas, sin centrarse en

crear conflictos por falta de parentesco o apoyo hacia una idea, aquí también se da el momento dónde el grupo ya elige el tipo de liderazgo que ejercerá y las funciones que tendrán cada miembros dentro del grupo. En la tercera fase, también llamada de identificación, ya el grupo estableció estrategias de trabajo y normas de grupo, ya en esta etapa el equipo está más cimentado y han desarrollado capacidades que quizás no existieron en el inicio. Ya en la última fase, también llamada procesamiento, el grupo alcanzó el mayor nivel en el desarrollo de habilidades independientemente,

Por otro lado, encontramos otro aporte acerca del Team Building donde Jones A. (2002) indica que el trabajo en equipo se está volviendo tan popular que cada vez es más difícil encontrar herramientas que no hayan sido utilizadas por alguien, lo que se logra con las herramientas de Team Building es que a menudo hace que la actividad sea más divertida y brinda la oportunidad de un buen informe cuando surgen actitudes competitivas. También cuando se requiere que un grupo trabaje junto, y los juegos competitivos a menudo pueden modificarse para que un equipo se desafíe a sí mismo para alcanzar una meta.

asimismo, como otro aporte según Rebiere y Rebiere (S/F) manifiesta que el Team Building se refiere principalmente a las relaciones interpersonales en el trabajo, en las que se tienen que cumplir las restricciones y objetivos. En concreto, el Team Building se refleja en las actividades organizadas para participantes (en general, los empleados de una empresa o institución) por animadores especializados llamados “facilitadores”. De manera que un facilitador deberá asumir varias funciones a la vez: 1) Moderador: para “facilitar” debe, en primer lugar, ser capaz de animar un grupo 2) Arbitro: deberá tener la integridad y la equidistancia entre los participantes individuales en su caso. 3) Mediador: Deberá recordar que está trabajando con personas de caracteres y comportamientos muy diferentes. Ellos no siempre estarán de acuerdo. 4) Formador: algunas actividades son a veces la oportunidad de transmitir el conocimiento específico de un campo profesional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El método a utilizar en la presente investigación es de diseño pre experimental, donde Arias (2006) menciona que es una especie de prueba aplicada antes del verdadero experimento que se realizara en los colaboradores. Además, Según Tam, Vera & Oliveros (2008), menciona que el objetivo del tipo de investigación aplicada es crear una tecnología a raíz de los conocimientos que se obtuvieron a través de la investigación, para determinar si estos pueden ser aplicados útilmente, con o sin mayor refinamiento para los propósitos establecidos

$G_e O_1 X O_2$
-----------------

$G_e$ : Grupo experimental

$O_1$ : Pre- test

$X$ : Estimulo (Herramientas de Team Building)

$O_2$ : Post test.

#### 3.2. Operacionalización de variables

Para el detalle de las especificaciones de las variables, dimensiones e indicadores de Team Building y compromiso, revisar anexo 2.

#### 3.3. Población, Muestra y Muestreo

A) Población: Según Tamayo y Tamayo (1997), menciona que este grupo está formado por la totalidad de personas que forman parte del ámbito de investigación, en este caso la población del presente proyecto de investigación está constituida por 20 docentes de la institución educativa san francisco de Asís. B) Muestra: Según Tamayo y Tamayo, M (1997), menciona que el conjunto de participantes que formará parte de nuestra estadística de evaluación, de tal manera que en el presente trabajo de investigación lo conforman todos los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís y en cuanto al muestro fue por elección

no probabilística, puesto que era por conveniencia para aplicación de dicho trabajo de investigación.

Tabla 1

*Total de colaboradores*

<b>Lista de colaboradores</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Mujeres:</b>	13	65%
<b>Varones:</b>	7	35%
<b>TOTAL</b>	20	100%

*Fuente:* cuadro de asignación personal

**Criterios de inclusión:**

El total de docentes de la organización.

Docentes que responden de forma completa las escalas.

Docentes que accedan de forma voluntaria.

**Criterios de exclusión:**

Docentes que no hayan resuelto en su totalidad en la totalidad las escalas.

Docentes que no deseen resolver las escalas.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para el presente estudio se aplicó la técnica de la encuesta, para Tamayo (2008, p.274) bajo su perspectiva, indicó que permite dar contestaciones a problemas en términos descriptivos y cuantitativos en relación a las variables, asegurando el rigor de la información.

Ficha técnica 1.

Nombre: Cuestionario de Compromiso Organizacional – (CO)

Autores: Mayer y Allen adaptado por Pedro Jaramillo Arica

Administración: Individual y colectivo

Ámbito de aplicación: Empresas de Piura

Duración:	No tiene límite de tiempo, aproximadamente 20min
Objetivo:	Medir el compromiso organizacional de los Colaboradores en las organizaciones.
Tipificación:	Percentiles.
Material:	Lápiz o lapicero, corrector o borrador y hoja del Cuestionario.

#### Consigna de aplicación

El objetivo del Test CO, es medir el nivel de compromiso organizacional, como un lazo o vínculo con la organización relacionado con el apego afectivo a la organización, los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

#### Propiedades psicométricas originales

Validez concurrente, se seleccionó una muestra significativa de 100 personas, las cuales ya habían sido evaluadas con el CO, a esta muestra se le aplicó una Prueba diferente la Escala de Clima Organizacional – (EDCO), que mide también la variable de Compromiso Organizacional, obteniéndose el siguiente resultado de 0.72 y su confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach, obteniéndose un índice altamente positivo de 0.901, quiere decir que, en la muestra y condiciones fijadas de aplicación del test, el 90 % de la varianza de los puntajes directos se debe a la auténtica medida, y solo el 10 % se debe a errores, por lo tanto, el instrumento es confiable a medir el Compromiso Organizacional.

#### Propiedades psicométricas del piloto

El instrumento fue contextualizado al lugar donde se realizó la investigación, para poder desarrollar correctamente fue indispensable pasar nuestro cuestionario a juicio de expertos quienes dieron la validez al instrumento, de manera que al realizar lo mencionado dicho cuestionario fue aplicado con una prueba piloto a la población en estudio, teniendo su análisis de consistencia interna cuyo resultado

del alfa de cronbach es de 0,869, donde se demuestra que es un instrumento altamente confiable.

### **3.5. Procedimiento**

En relación al procedimiento utilizado se realizó el diagnóstico respectivo aplicando el instrumento denominado: Manual del Cuestionario de Compromiso Organizacional. Para evaluar la variable dependiente Compromiso Organizacional el cual permitió justificar argumentativamente la problemática local y dar respuesta al planteamiento de la variable independiente Herramientas de Team Building en donde se formulará y aplicaran las estrategias de la propuesta.

El cuestionario cuenta con cinco alternativas de respuesta basadas en la escala de Likert siendo estas “Totalmente en Desacuerdo, En Desacuerdo, Ni de Acuerdo ni Desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de Acuerdo”. Las cuáles serán aplicadas en dos momentos antes de aplicar la propuesta (pre test) y procesado a través del programa SPSS versión 24 y después de aplicar la propuesta (post test)

La variable independiente Herramientas de Team Building será manipulada para promover mejoras que serán aplicadas en la variable dependiente compromiso organizacional a través de la muestra conformada por 20 docentes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método de análisis de datos sirve para la realización empleada para descifrar los datos recolectados, en la cual el Excel y el SPSS 24 serán los métodos de apoyo para afinar los resultados de que se someten a los análisis estadísticos.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación está sujeta a la normativa vigente y tomando como referencia al código de ética que emplea el colegio de psicólogos del Perú y Código de conducta American Psychological Association (APA, 2010).

Principio de Integridad, los psicólogos tienen la responsabilidad de brindar a los clientes la veracidad de los instrumentos aplicados, explicando la finalidad y

propósitos sin falsear los datos o manipulación del instrumento para falsear información. En las que se detalla en el Art. 56, donde nos hace de conocimiento que el psicólogo debe asegurarse de mantener en total reserva todo tema relacionado con los resultados y validez de la evaluación aplicada, de esta manera evitar el mal uso de sus resultados.

Consentimiento Informado, el consentimiento informado en los términos requeridos, los psicólogos dan a conocer a los colaboradores sobre el propósito de la investigación, duración estimada, y procedimientos. Tal como lo menciona el Art. 52 del código de ética del psicólogo peruano no deja en claro los derechos del cliente sobre la aplicación de herramientas psicológicas.

El Art. 53, el psicólogo está en el deber de demostrar la validez de los procedimientos y programas que utilizará para la interpretación de pruebas psicológicas y se basa en evidencia científica.

Principios de beneficencia y no maleficencia: los psicólogos se esfuerzan por hacer el bien con aquellos que interactúan con ellos profesionalmente, son conscientes de sus responsabilidades, el art. 35. El psicólogo está prohibido de adulterar y modificar o falsear el contenido de la historia y desarrollo del personal y del estado actual de la persona.

Principios de autonomía y justicia: el psicólogo busca promover la exactitud, la honestidad y veracidad en la ciencia, y en la práctica de sus funciones, además, reconocen que la imparcialidad y la justicia les permiten a todas las personas accedan y se beneficien de sus aportes, En el art. 60 del código de ética del psicólogo peruano, hace referencia de la obtención de los datos en la aplicación de la evaluación, de manera justa y los datos conservados de forma fidedigna.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 2

*Demostrar que las Herramientas de Team Building fortalecerá el Compromiso Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís en José Leonardo Ortiz*

		PRETEST- POSTTEST
	Z	-,593 <sup>b</sup>
Estrategias de psicología positiva	Sig. Asintótica  (bilateral)	,000

*Nota:* T. Wilcoxon, sig <0,05

En la tabla 2, se visualiza que existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de ,000, por lo tanto, se puede afirmar que las Herramientas de Team Building fortalecieron el Compromiso Organizacional.

Tabla 3

*Nivel de Compromiso Organizacional los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís.*

	Afectivo	Normativo	Continuidad
Nivel	p	p	P
Bajo	30 %	40 %	35 %
Medio	60 %	60 %	55 %
Alto	5 %	0 %	10 %
Total	100 %	100 %	100 %

*Nota:* P: porcentajes

En la tabla 3, se aprecia que los docentes de la institución educativa en San Francisco de Asís, aplicado el pre test poseen en sus respectivas dimensiones, afectivo un nivel medio de 60 % de compromiso con la organización, también en el nivel bajo con 30 % y alto con 5 % respectivamente, asimismo, en normativo presenta un 60 % en nivel medio y 40 % nivel bajo. Por consiguiente, la dimensión continuidad nivel medio de 55 %, nivel bajo con 30 % y 10 % de alto.

Tabla 4

*Herramientas de Team Building en los docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís.*

<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>OBJETIVOS</b>
1	DESEO	“MÁS ALLÁ DEL AULA”	Fomentar la interrelación y vínculos de confianza entre los colaboradores de la organización.
2		“MI COMPROMISO DE CRECER”	Reconocer la importancia del compromiso organizacional dentro de una organización.
3		“EL LÍDER QUE LLEVO DENTRO”	Conocer las características que poseen un líder y reconocer cuales posee el colaborador para la aplicación del liderazgo en la organización y desarrollar en ellos el compromiso organizacional
4		“CUMPLO MI TAREA”	Fomentar el sentido de pertenencia de la institución hacia con los colaboradores.
5		“ME COMUNICO EFICAZMENTE CON MIS COMPAÑEROS”	Fomentar la comunicación efectiva a través de la creación del FODA organizacional y personal.
6		NECESIDAD	“CUANDO SÍ Y CUANDO NO”
7	“SOMOS INNOVADORES”		Fomentar en los colaboradores la identificación con la institución educativa.
8	“CUIDANDO A MI COLABORADOR”		Motivar al personal de la organización para un desempeño eficiente en sus actividades diarias.
9	“MI TRABAJO, MI SEGUNDA CASA”		Conocer la visión, misión y valores de la empresa necesarios para la identidad del colaborador.
10	DEBER	“AMOR Y LÍMITES EN LA EMPRESA”	Lograr que los colaboradores desarrollen lazos de lealtad con la organización.
11		“ME IDENTIFICO CON MI TRABAJO”	Desarrollar la identidad y el compromiso del colaborador con la institución.
12		“MIS METAS Y COMPROMISO”	Definir las metas y compromisos personales de los colaboradores con la organización.

Tabla 5

*Nivel de Compromiso Organizacional alcanzado en los docentes después de aplicar las herramientas de Team Building.*

Nivel	Afectivo	Normativo	Continuidad
	P	P	P
Bajo	0 %	0 %	0 %
Medio	30 %	25 %	50 %
Alto	70 %	75 %	50 %
Total	100 %	100 %	100 %

*Nota:* P: porcentajes

En la tabla 5, se avizora que los docentes de la institución educativa en San Francisco de Asís, aplicado el post test poseen en sus respectivas dimensiones, afectivo un nivel alto de 70 % de compromiso con la organización, y solo con nivel medio en 30 %, asimismo, en normativo presenta un 75 % en nivel alto y 25 % nivel medio. Finalmente, la dimensión continuidad con nivel medio y alto a un 50 %.

Tabla 6

*Resultados alcanzados para determinar la eficacia de las Herramientas de Team Building.*

Nivel	PRE TEST		POS TEST	
	f	p	f	P
BAJO	7	35 %	0	0 %
MEDIO	12	60 %	6	30 %
ALTO	1	5 %	14	70 %
TOTAL	20	100 %	20	200 %

*Nota:* F. frecuencia, P. porcentaje.

El resultado general apreciado según el detalle de las herramientas de Team Building aplicadas a los docentes para fortalecer el compromiso organizacional nos evidencia en el pre test al nivel medio con 60%, poniendo en manifiesto que existen lazos afectivos, sin embargo se precisa recursos y adecuación para poder gestionar mejor el compromiso en los docentes, , ahora bien, con un 35% en el nivel bajo, se evidenció la falta de compromiso con algunos colaboradores de la institución, asimismo, con 5% en nivel alto, siendo una porción minoritaria que tiende a un compromiso idóneo. Ahora bien, cabe precisar los datos obtenidos por el post test, se encuadra de manera óptima los niveles hallados, por consiguiente, en alto un 70%, lo que hace referencia a un fortalecimiento de los lazos afectivos y compromiso con la organización, procurando realizar de forma adecuada y optima cada una de las funciones dentro de la misma sin embargo, un nivel medio con 30%, mejorando significativamente con relación al pre test, finalmente se ratifica la efectividad de las herramientas aplicadas.

## V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados de pre test se pudo apreciar que el 52,2% de los docentes alcanzó un nivel medio del compromiso organizacional, indicando que se sienten identificados con su trabajo y con las metas de la institución. En cuanto a los resultados del pos test se pudo identificar una mejora puesto que un 60% de docentes logró ubicarse en un nivel alto, ya que se sienten involucrados no solo con su trabajo, sino también con el éxito de la institución, además de existir una relación de pertenencia y lealtad, percibiendo un ambiente laboral agradable. De acuerdo con la investigación de Frías (2015) sus resultados muestran que los colaboradores en el ámbito laboral, buscan espacios donde reconozcan sus habilidades y destrezas, además de hacerlos sentir importantes, por lo que la mayor parte de renuncias de los colaboradores mencionan que no promueven su compromiso para con la empresa debido a que no los involucran con la toma de decisiones, no toman en cuenta sus ideas, ni les permiten desarrollar línea de carrera y ponen en riesgo la estabilidad, motivo que fomenta su salida. De manera que sostiene Robbins (1996), que el compromiso organizacional es aquel sentimiento de pertenencia e identificación que se genera en el colaborador y promueve el desarrollo de las metas que se establecen, de manera que para identificar a alguien que posea un adecuado nivel de compromiso organizacional, lo podremos hacer según sus actitudes, como apoyo constante e identificación con su organización, siendo aquel colaborador que muestra interés por realizar un trabajo eficiente.

Respecto a los resultados del pre test en la dimensión afectiva se pudo apreciar que el 60% de los docentes alcanzó un nivel medio y un 35% un nivel bajo, lo que indica que los docentes no han desarrollado lazos de vinculación con la institución, En cuanto a los resultados del post test se pudo identificar una mejoría puesto que el 70% de los docentes logró ubicarse en un nivel alto y un 30% en el nivel medio, ya que se sienten contentos de pertenecer a la institución además de sentir como propios sus objetivos. De acuerdo con la investigación de Escobar (2015), podemos decir que los colaboradores demuestran actitudes positivas con la organización evidenciándose en su nivel de involucramiento y lealtad que favorece

al ambiente de trabajo dentro de la institución. De manera que sostiene Chiavenato (1992), quien nos dice que el compromiso organizacional es aquel aspecto emocional que tiene un colaborador con la empresa, que motiva y ayuda a alcanzar la visión, misión y objetivos que desarrolla.

Respecto a los resultados de pre test en la dimensión normativa se pudo apreciar que el 60% de los docentes alcanzó un nivel medio, lo que indico que los docentes tienen una actitud favorable hacia la institución. En cuanto a los resultados del post test se pudo identificar una mejoría puesto se encontró que el 75% de los docentes se ubicaron en un nivel alto indicando que los docentes sienten gratitud debido a las oportunidades de crecimiento personal y profesional brindadas. De acuerdo con la investigación de Suarez (2016), indica que existe un alto compromiso organizacional con un porcentaje mayor al 66%, aspecto que indica que los colaboradores de dicha institución se sienten comprometidos con las funciones que desempeñan dentro de la empresa. De manera que Meyer, Allen y Smith (1993), mencionan del compromiso normativo es aquel que nace desde los valores y sentimiento de lealtad del colaborador hacia su organización, así mismo es aquí donde se fomenta y nace el sentido de pertenencia.

Respecto a los resultados de pre test en la dimensión de Continuidad se pudo apreciar que el 55% de los docentes se ubicaron en un nivel medio, indicando que los docentes tienen una relación intensa con la institución educativa sin embargo consideran poder elegir otras ofertas de trabajo. En cuanto a los resultados del post test se pudo identificar una mejoría puesto se encontró que el 50% de los docentes se ubicó en un nivel alto, indicando que la institución les brinda oportunidades de crecimiento profesional, además de trabajar en un ambiente agradable, lo que les permite desarrollar sus tareas motivados. De manera que sostienen Meyer, Allen y Smith (1993), el compromiso de continuidad, es aquel tipo de compromiso creado a partir de los logros que ha obtenido dentro de esta, los cuales han sido fruto de tiempo y trabajo, así mismo no concibe la idea de que encuentre otro lugar que le ofrezca mejores oportunidades.

Además sostiene Mayo (2004), en su teoría que un colaborador es más que un simple miembro de la empresa, debemos enfocarnos en sus capacidades y reforzarlas, además de la integración y el comportamiento social, es decir que un colaborador dentro de una organización no trabaja de manera individual, que necesita de recursos humanos e integración social para una mejor producción y no sentirse aislado, entonces según lo mencionado anteriormente por la teoría de Mayo (2004) las Herramientas de Team Building dentro de una organización son importantes, ya que permiten desarrollar o fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores, del mismo modo que contribuye a fomentar un ambiente de trabajo agradable, ayuda en las relaciones interpersonales entre jefes y colaboradores. Por lo que se evidencia a través de los resultados expuestos en la presente investigación que existe una notable mejoraría después de la aplicación, ya que inicialmente los colaboradores se mostraban poco comprometidos con la institución, además de existir una parte de la población donde podía aceptar otras opciones de trabajo. Es por ello que las de Herramientas de Team Building aportan mucho dentro de las organizaciones, motiva al personal a desarrollar sus funciones con eficiencia, mejora las relaciones y lo que es importante fideliza al personal con la empresa. Por lo cual, dicho trabajo fue de aporte y ayuda para la institución con respecto a su compromiso organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

1. Según los resultados de pre test de Compromiso Organizacional y sus dimensiones: Afectivo, Normativo y Continuidad en los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís, indico que los docentes encontraban en un nivel medio.
2. Se implementó las Herramientas de Team Building, tomando la teoría de Mayo (2004), basadas en 12 sesiones enfocadas a fortalecer el compromiso organizacional y sus dimensiones en los docentes.
3. Posteriormente a la aplicación de las herramientas de Team Building, se evaluó a través de un post test el Compromiso Organizacional y sus dimensiones: Afectivo, Normativo y Continuidad en los Docentes teniendo como resultados que, los docentes lograron alcanzar un nivel alto del Compromiso Organizacional, además de evidenciarse un mejor ambiente de trabajo.
4. Por consiguiente, se comparó los resultados del pre test y post test, donde se evidencio que en el pre test se obtuvo un nivel medio y después de la aplicación de las Herramientas de Team Building se alcanzó un nivel alto.
5. Finalmente, las Herramientas de Team Building fortaleció el Compromiso Organizacional en los Docentes de la Institución educativa San Francisco de Asís. Quedando demostrado que dicho trabajo de investigación fue eficaz.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la Institución Educativa San Francisco de Asís, seguir reforzando las herramientas de Team Building, para mantener comprometidos, motivados y fidelizados a su personal.

En relación con los resultados se recomienda a la directora de la Institución Educativa capacitarse en temas relacionados en compromiso organizacional, para conocer más sobre el tema y pueda orientar a sus docentes para el logro de los objetivos institucionales.

Finalmente, la directora en su plan anual de trabajo debería tomar en cuenta la programación de reuniones mensuales para poder conocer como están desarrollando sus funciones y si están cumpliendo sus metas.

## REFERENCIAS

- Arias Fidas, G. (2006). El proyecto de la investigación, Introducción a la metodología científica. (5ª ed.). Venezuela: EPISTEME
- Arriaga, M. Y Castro, A. (2017) Diagnóstico del clima organizacional y su influencia en el compromiso de los servidores públicos en el Municipio distrital de Motupe Lambayeque. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1506>
- Blog Grupo P&A. - El compromiso laboral: la llave del éxito empresarial, obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/12984/>
- Cabrera, I. (2015). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014. Lex, (15). 335 -355.
- Chiavenato, I. (2004) Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edición, Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A., Bogotá D.E.
- Da Silva, R. (2005) Teorías de la Administración, Primera edición, 523 páginas, Thomson Editores S.A. México
- Escobar, S (2015). Compromiso Afectivo, Normativo Y Calculativo En Profesores Y Factores Escolares Asociados. (Tesis de maestría). Recuperada de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21513>
- El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. (21 de noviembre de 2015). Diario Gestión.
- El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. (18 de agosto 2014). Diario Gestión.
- Frías, P. (2015). "Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y". (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>

- Frkovich, B. (2018). Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional. (Tesis de licenciatura). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/RATZOFRKOVICH\\_RELACION\\_ENTRE\\_LOS\\_ESTILOS\\_DE\\_LIDERAZGO\\_Y\\_EL\\_COMPROMISO\\_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/RATZOFRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garrido, E. (2016). Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona. (Tesis para optar el título de doctor). Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/400092>
- Gallardo, N. y Sandoval, M. (2015). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada. (Tesis de licenciatura). Recuperada de [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1742/1/Gallardo\\_Salcedo\\_Nathalie\\_Soledad.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1742/1/Gallardo_Salcedo_Nathalie_Soledad.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana
- Jarufe, S. (2017). Relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral: Estudio para Cecinas Fanda. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/2502?locale-attribute=en>
- Jones A. (2002). *More Team Building Activities for every group*. (3a ed.). Brasil.
- La voz. (23 de octubre de 2017). Para la mitad de las empresas, a los jóvenes les falta compromiso laboral. Recuperado de [https://www.lavoz.com.ar/negocios/para-la-mitad-de-las-empresas-los-jovenes-les-falta-compromiso-laboral?fbclid=IwAR2uXxuFUPgd4Qf2VZXjl3CefFaqRkTyIMBBysvcXaKkaNxZ\\_TNOGChHJ8WY](https://www.lavoz.com.ar/negocios/para-la-mitad-de-las-empresas-los-jovenes-les-falta-compromiso-laboral?fbclid=IwAR2uXxuFUPgd4Qf2VZXjl3CefFaqRkTyIMBBysvcXaKkaNxZ_TNOGChHJ8WY)
- Mamani, A. (2015). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015.

(Tesis de licenciatura). Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>

Mena, T. (2016). "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una universidad pública del Perú" (tesis de licenciatura). (Acceso el 10 de mayo 2019)

Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Revista de psicología Aplicada*, 78(4), 538-551. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/John\\_Meyer16/publication/211391140\\_Commitment\\_to\\_Organizations\\_and\\_Occupations\\_Extension\\_and\\_Test\\_of\\_a\\_ThreComponent\\_Conceptualization/links/5a312c810f7e9b2a2838d328/Commitmentto-Organizations-and-Occupations-Extension-and-Test-of-a-Three-Component-Conceptualization.pdf](https://www.researchgate.net/profile/John_Meyer16/publication/211391140_Commitment_to_Organizations_and_Occupations_Extension_and_Test_of_a_ThreComponent_Conceptualization/links/5a312c810f7e9b2a2838d328/Commitmentto-Organizations-and-Occupations-Extension-and-Test-of-a-Three-Component-Conceptualization.pdf)

Opere, M. (2015). El compromiso laboral: La llave del éxito empresarial. Grupo P&A. Recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/12984/?fbclid=IwAR1-10AzZehl0TrZwA8JdpJahPlxwRbdrWVKgOK4fPYRS7XAQSDrtJwN-IY>

Osorios, L., Ramos, E., Walteros, D. (julio/diciembre, 2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *Revista de psicología y ciencias del comportamiento*, 7 (2), 33-51.

Quispe, J. (2018). "Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Ugel 05 de lima 2018".

Reyero, D. (diciembre, 2015). Compromiso laboral: la nueva ventaja competitiva. Davidreyero.com – Digital Transformation. Recuperado de [https://davidreyero.com/mis-temas/compromiso-laboral-distintivo-de-las-mejores\\_R3LcTEsY9thylaPGZmIJhyQp2TLCai29D55w73d5sx9HQcm4U2Z-iNwVrg](https://davidreyero.com/mis-temas/compromiso-laboral-distintivo-de-las-mejores_R3LcTEsY9thylaPGZmIJhyQp2TLCai29D55w73d5sx9HQcm4U2Z-iNwVrg)

Rebiere, C. y Rebiere, O. (S/F). *Team Building inside n°1 - Trabajo en equipo y coordinación: ¡Crea y vive el espíritu del equipo!* (1ra ed.). España.

- Rosas, N. (Enero/ Junio, 2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región puno 2016. *Revista científica*, 17 (1). 14 – 20.
- Redacción Gestión. (18 de agosto de 2015). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>
- Robbins P., R., (2004). *Comportamiento organizacional*. (10<sup>ma</sup> ed.). México: Pearson Educación.
- Sánchez, F. (diciembre, 2017). Estrategias de motivación laboral y compromiso institucional del personal docente de una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2016. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 6 (2). 67 – 77).
- Suarez, E. (2018). Compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, agosto - diciembre 2016. (Tesis de licenciatura). Recuperado de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT\\_7c894e5afac9f522e92f13edd440ceae](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_7c894e5afac9f522e92f13edd440ceae)
- Sampieri, R. (29 de marzo 2016). Planteamiento del Problema Cuantitativo. {Blog Archive}. Recuperado de <http://mirelesespacioeducativo.blogspot.com/2016/03/justificar-una-investigacion-segun.html>
- Tam, J., Vera, G., Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. En J. Tam, G. Vera, R. Oliveros. Autores (eds.), *Pensamiento y Acción* (pp. 145-154). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/12235974/Tamayo-y-Tamayo-Mario-El-Proceso-de-la-Investigacion-Cientifica>

Velazco, C. (2018). Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Carlos Luna Victoria Quevedo de La Tinguíña, Ica – 2018. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23953?show=full>

Vega, J. (2018). Compromiso organizacional y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa emblemática del Rímac, 2018”. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25573>

Victorian, J. (28 de marzo 2015). El impacto del clima organizacional en los resultados. Portafolio. Recuperado de <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados>  
[62088?fbclid=IwAR1dcP0Snrlydlu\\_Kv5UZ5eumm4Y1ArK1bXECw0tthkSpNmd\\_dYimIQsPF\\_g](https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados)

## ANEXOS

### Anexo 1.

**Tabla 7.** Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

		Diferencia
N		20
Parámetros normales a b	Media	14,2643
	Desviación típica	6,78626
Diferencias mas Extremas	Absoluta	,165
	Positiva	,107
	Negativa	-,165
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,370
Sig. asintót(bilateral)		,045

- a. La distribución de contraste es la normal
- b. Se han calculado a partir de los datos

**Anexo 2.**

**Tabla 8.** Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
HERRAMIENTAS DE TEAM BUILDING	<p>la teoría de las Relaciones Humanas de Mayo (2004). Menciona que el colaborador es más que un simple miembro de la empresa, debemos enfocarnos en sus capacidades y reforzarlas.</p> <p>es decir que un colaborador dentro de una organización no trabaja de manera individual, que necesita de recursos humanos e integración social para una mejor producción y no sentirse aislado.</p>	<p>Las herramientas de Team Building son actividades integradoras que permiten desarrollar las habilidades y competencias de los colaboradores dentro de la una organización, permitiendo tener una buena comunicación, un mejor desarrollo de equipos, resolución de conflictos, logrando que los trabajadores se sientan más comprometidos con la empresa.</p>	Fundamentación Teórica	Teoría de Elton Mayo
			Objetivo	Fortalecer el compromiso Organizacional en los en los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís mediante las herramientas de Team Building permitiendo obtener resultados beneficiosos dentro de la organización.
			Deseo	Trabajo en equipo. Eficiencia Involucramiento Desarrollo personal comprometido
			Necesidad	Permanencia necesidad
			Deber	Esfuerzo obligación
			Estrategias	
			Metodología	Trabajo colaborativo dinámicas
			Implementación	actividades Tiempo de aplicación Recursos
Instrumentos de evaluación Indicadores de logro				

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Meyer y Allen (1993) El compromiso afectivo se origina en las experiencias favorables en el trabajo. El compromiso normativo proviene de un sentido de obligación, ya sea por los valores de la persona o favores concedidos a ésta por la organización y continuidad es producida por lo que se ha invertido en el trabajo.	El compromiso organizacional es la manera en como una organización logra que sus colaboradores se sientan comprometidos con la empresa y estén involucrados en lograr los objetivos.	Afectivo	Trabajo en equipo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 ,12,13,14,15,16	Ordinal
				Eficiencia		
				Involucramiento		
				Desempeño		
				Desarrollo personal		
				comprometido		
			Continuidad	Permanencia	17,18,19,20	
				necesidad		
			Normativo	Esfuerzo	21,22,23,24,25,26	
				Obligación		

### Anexo 3

**Tabla 9.** Baremos originales

#### Variable de Compromiso organizacional

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PERCENTIL
BAJO	Relación de poca intensidad en donde el individuo no siente obligación ni lealtad para con la organización	1-25
PROMEDIO	Relación intensa donde el individuo siente obligación y lealtad para con la organización	26-75
ALTO	Relación de alta intensidad donde el individuo siente un alto nivel de obligación y lealtad para con la organización.	76-99

**Tabla 10.** Baremos actualizados

#### compromiso organizacional

NIVEL	INTERVALO
Bajo	1 – 30
Medio	31- 81
Alto	82- 99

### Anexo 4.

#### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EMPRESA: \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_ SEXO: \_\_\_\_\_ ANTI  
GÜEDAD: \_\_\_\_\_  
EDAD: \_\_\_\_\_ ESTUDIOS \_\_\_\_\_

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar el compromiso organizacional, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente cada enunciado, y marque con un aspa (X) la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuestas buenas ni malas, por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima.

Nº	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia?					
2	¿Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la institución educativa?					
3	¿Me siento emocionalmente vinculado con la institución?					
4	¿Mis metas se alinean perfectamente a las de la institución educativa?					
5	¿Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte?					
6	¿Realmente siento los problemas de la institución como propios?					
7	¿Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo?					
8	¿Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la institución?					
9	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la institución?					
10	¿Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida?					
11	¿Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la institución?					
12	¿Siento que mientras en menos costos incurra la institución yo me podría beneficiar más?					
13	¿Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo?					
14	¿Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal?					
15	¿Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias?					
16	¿Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora?					

17	¿Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución educativa?					
18	¿Sería muy difícil para mí en este momento dejar la institución, incluso si lo deseara?					
19	¿Permanecer en la institución educativa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo?					
20	¿Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, yo consideraría trabajar en otra parte?					
21	¿Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta institución?					
22	¿Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación de empleado temporal?					
23	¿Me sentiría culpable si renunciara a la institución en este momento?					
24	¿Esta institución merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto?					
25	¿Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta institución educativa?					
26	¿No renunciaría a esta institución porque me siento obligado con la gente en ella?					

## Anexo 5

**Tabla 11.** Confiabilidad A. C

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,869	20

## Anexo 6.

### Validación por juicio de expertos

#### VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Compromiso Organizacional de Meyer, lo que forma parte de la investigación de "Herramientas de Team Building y compromiso laboral en los docentes de una Institución Educativa".

Como es de su conocimiento la evaluación de instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

#### DATOS DEL JUEZ

Nombres y apellidos del juez: Susana Rafaela Coronado Matta  
Formación académica: Dra en Psicología  
Áreas de experiencia profesional: Organizacional  
Tiempo: 15 años  
Cargo actual: Docente Tiempo Completo - Jefa de GTH  
Institución: UCV - KOLCRAFT S.A.

#### Del instrumento a validar

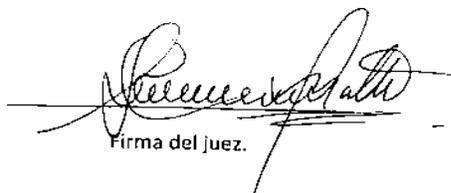
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

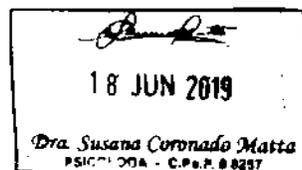
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (  )

aplicable después de corregir (  )

no aplicable (  )

  
Firma del juez.



VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUGERENCIA
1	¿Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia?	✓	✓	✓	
2	¿Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la institución educativa?	✓	✓	✓	
3	¿Me siento emocionalmente vinculado con la institución?	✓	✓	✓	
4	¿Mis metas se alinean perfectamente a las de la institución educativa?	✓	✓	✓	
5	¿Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte?	✓	✓	✓	
6	¿Realmente siento los problemas de la institución como propios?	✓	✓	✓	
7	¿Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo?	✓	✓	✓	
8	¿Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la institución?	✓	✓	✓	
9	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en institución?	✓	✓	✓	Myman Radecich
10	¿Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida?	✓	✓	✓	
11	¿Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la institución?	✓	✓	✓	
12	¿Siento que mientras en menos costos incurra la institución yo me podría beneficiar más?	✓	✓	✓	
13	¿Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo?	✓	✓	✓	
14	¿Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal?	✓	✓	✓	
15	¿Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias?	✓	✓	✓	
16	¿Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora?	✓	✓	✓	

17	¿Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución educativa?	✓	✓	✓
18	¿Sería muy difícil para mí en este momento dejar la institución, incluso si lo deseara?	✓	✓	✓
19	¿Permanecer en la institución educativa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo?	✓	✓	✓
20	¿Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, yo consideraría trabajar en otra parte?	✓	✓	✓
21	¿Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta institución?	✓	✓	✓
22	¿Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación de empleado temporal?	✓	✓	✓
23	¿Me sentiría culpable si renunciara a la institución en este momento?	✓	✓	✓
24	¿Esta institución merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto?	✓	✓	✓
25	¿Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta institución educativa?	✓	✓	✓
26	¿No renunciaría a esta institución porque me siento obligado con la gente en ella?	✓	✓	✓

- ❖ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ❖ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ❖ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

### VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Compromiso Organizacional de Meyer, lo que forma parte de la investigación de "Herramientas de Team Building y compromiso laboral en los docentes de una Institución Educativa".

Como es de su conocimiento la evaluación de instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

#### DATOS DEL JUEZ

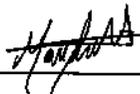
Nombres y apellidos del juez: Luzpid Libbeth Nonpenay Meana  
Formación académica: Psicóloga - Dra. en Educación  
Áreas de experiencia profesional: Educativa - Clínica  
Tiempo: 11 años  
Cargo actual: Docente universitaria  
Institución: Un. César Vallejo / U. de Chiclayo

#### Del instrumento a validar

Observaciones (precisar si hay suficiencia): se evidencia suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)                      aplicable después de corregir ( )                      no aplicable ( )



Firma del juez.

C.B.P. 14175

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	SUGERENCIA
1	¿Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia?	/	/	/	
2	¿Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la institución educativa?	/	/	/	
3	¿Me siento emocionalmente vinculado con la institución?	/	/	/	
4	¿Mis metas se alinean perfectamente a las de la institución educativa?	/	/	/	
5	¿Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte?	/	/	/	
6	¿Realmente siento los problemas de la institución como propios?	/	/	/	
7	¿Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo?	/	/	/	
8	¿Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la institución?	/	/	/	
9	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en institución?	/	/	/	
10	¿Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida?	/	/	/	
11	¿Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la institución?	/	/	/	
12	¿Siento que mientras en menos costos incurra la institución yo me podría beneficiar más?	/	/	/	
13	¿Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo?	/	/	/	
14	¿Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal?	/	/	/	
15	¿Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias?	/	/	/	
16	¿Siempre habla esperado un trabajo como el que tengo ahora?	/	/	/	

17	¿Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución educativa?	/	/	/
18	¿Sería muy difícil para mí en este momento dejar la institución, incluso si lo deseara?	/	/	/
19	¿Permanecer en la institución educativa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo?	/	/	/
20	¿Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, yo consideraría trabajar en otra parte?	/	/	/
21	¿Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta institución?	/	/	/
22	¿Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación de empleado temporal?	/	/	/
23	¿Me sentiría culpable si renunciara a la institución en este momento?	/	/	/
24	¿Esta institución merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto?	/	/	/
25	¿Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta institución educativa?	/	/	/
26	¿No renunciaría a esta institución porque me siento obligado con la gente en ella?	/	/	/

- ❖ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ❖ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ❖ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

!

### VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Compromiso Organizacional de Meyer, lo que forma parte de la investigación de "Herramientas de Team Building y compromiso laboral en los docentes de una Institución Educativa".

Como es de su conocimiento la evaluación de instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean validos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

#### DATOS DEL JUEZ

Nombres y apellidos del juez: Luis Antonio Rojas Cubas.

Formación académica: Lic. en Psicología.

Áreas de experiencia profesional: Clínica - Educativa.

Tiempo: 04 años.

Cargo actual: Psicólogo Terapeuta.

Institución: Centro de Salud "El Bosque".

#### Del instrumento a validar

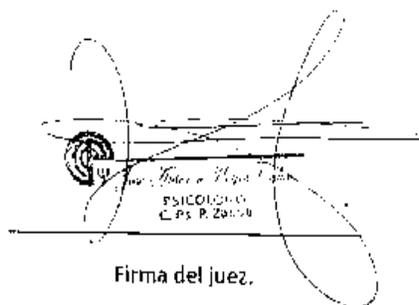
Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( )

aplicable después de corregir (X)

no aplicable ( )

  
Firma del juez.







### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado y honroso juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el programa denominado **“Programa de Herramientas de Team Building para el compromiso organizacional en una Institución Educativa”**

Como es de su conocimiento la evaluación del programa a desarrollar es de gran relevancia para lograr tener validez en las diversas actividades que se van a aplicar, durante el desarrollo de la tesis.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

#### DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Tercera del Poder Alder Pisco

Formación Académica: Mgtr. en Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional

Tiempo: 16 años

Cargo Actual: Consultor freelance - Docente Universitario

Institución: Alder Consulting - UCV - SIPAN

#### DEL PROGRAMA A EVALUAR

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ( )

Aplicable después de corregir (X)

No aplicable ( )

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado y honroso juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el programa denominado **“Herramientas de Team Building para el compromiso organizacional en una Institución Educativa”**

Como es de su conocimiento la evaluación del programa a desarrollar es de gran relevancia para lograr tener validez en las diversas actividades que se van a aplicar, durante el desarrollo de la tesis.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

#### DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: María Rosa García Ramírez.

Formación Académica: Lic. Psicología.

Áreas de experiencia profesional: Psicología Educativa, Clínica, Comunitaria.

Tiempo: 10 años

Cargo Actual: ESPECIALISTA EN ESTRATEGIA COMUNITARIA - CENTRO EMERGENCIA MUJER.

Institución: CENTRO EMERGENCIA MUJER

#### DEL PROGRAMA A EVALUAR

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ  
M. Rosa García Ramírez  
C.P.P. 20785  
PSICOLOGA



### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado y honroso juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el programa denominado **“Herramientas de Team Building para el compromiso organizacional en una Institución Educativa”**

Como es de su conocimiento la evaluación del programa a desarrollar es de gran relevancia para lograr tener validez en las diversas actividades que se van a aplicar, durante el desarrollo de la tesis.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

#### DATOS DEL JUEZ

Nombres y Apellidos: Alex Andres Avila Diaz

Formación Académica: Psicólogo

Áreas de experiencia profesional: Organizacional

Tiempo: 10 años

Cargo Actual: Dir.

Institución: Universidad Cesar Vallejo

#### DEL PROGRAMA A EVALUAR

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Mg. Alex A. Avila Diaz  
PSICOLOGO  
C.Ps.P. 16250

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

## **Anexo 7**

Programa aplicado

### **“HERRAMIENTAS DE TEAM BUILDING PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA EN JOSÉ LEONARDO ORTIZ”**

#### **“IDENTIFICATE, CRECE, LOGRALO”**

#### **I. DATOS GENERALES**

- Dirigido a : Colaboradores de la I.E. San Francisco de Asís.
- Participantes : 20
- Duración : 3 Meses
- Talleres : 3
- Sesiones : 12
- Dirección : José Leonardo Ortiz, Calle San Salvador
- Responsables : Flores Dávila Olga Marianela.

#### **II. PRESENTACIÓN**

Posterior al Pre test realizado a los colaboradores, se han encontrado adecuados niveles de compromiso organizacional, en especial el compromiso normativo que viene a ser el conjunto de normas que posee la organización y las obligaciones que tiene el colaborador con ella, sin embargo en cuanto al compromiso Afectivo y de continuidad se ha podido identificar que se encuentran en un nivel promedio, por tanto ante este se propone las Herramientas de Team Building, ya que buscan fomentar que el colaborador conozca más la identidad y esencia de la organización, así mismo se promueve la participación de ellos a través de su participación constante en especial en la creación de estrategias del ámbito laboral. Donde se tomó como referencia la teoría de Elton Mayo (2004), el colaborador es más que un simple miembro de la empresa, debemos enfocarnos en sus capacidades y reforzarlas. Es decir que un

colaborador dentro de una organización no trabaja de manera individual, que necesita de recursos humanos e integración social para una mejor producción y no sentirse aislado.

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. General**

Fortalecer el compromiso Organizacional en los en los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís mediante las Herramientas de Team Building permitiendo obtener resultados beneficiosos dentro de la organización.

#### **3.2. Específicos**

1. Lograr que los Docentes de la Institución Educativa San Francisco de Asís desarrollen sus actividades eficientemente ayudando a cumplir los objetivos y metas.
2. Fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes para lograr generar un clima laboral agradable.
3. Dar a conocer a los docentes de las metas de la institución educativa, logrando fidelizar a los docentes con la institución educativa.

#### **IV. FUNDAMENTACIÓN**

Desarrollar el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una organización es de gran importancia, ya que tener colaboradores comprometidos permitirá obtener resultados eficientes y sobre todo un personal comprometido. Por lo que se escoge el método de El Team Building que según Asociación Universitaria de Formación del Profesorado (2016), es concebido como un método para la mejora de la productividad laboral de las empresas, el cual se basa en la realización de actividades para promover el sentimiento de pertenencia hacia la organización, fomenta la cohesión, la mejora de la comunicación personal, la motivación, el compromiso, y la actitud positiva entre los miembros de un equipo.

El Team Building se puede emplear en cualquier ámbito laboral, Un claro ejemplo es cuando; los profesores solicitan a los estudiantes que desarrollen la competencia de trabajo en equipo y estén comprometidos con sus tareas y materias de clase, pero ¿Ellos trabajan en equipo?, ¿Han aprendido el valor de lo que significa trabajar en equipo, y lograr sentirnos parte del mismo? ¿O de estar comprometidos con su trabajo? Es por eso que las actividades de Team Building, en las que se desarrolla la confianza y la sinergia del grupo, se crean equipos de trabajo motivados por alcanzar un objetivo común. De ahí su utilidad para la formación de futuros colaboradores para que finalmente pueda llegar a crearse este sentimiento de pertenencia con la institución educativa.

## V. TEMÁTICA A DESARROLLAR

N° TALLER	TEMAS O DENOMINACIÓN DEL TALLER
01	“MI TRABAJO, MI LUGAR FAVORITO”
02	“MIS PALABRAS CLAVES”
03	“EL TRABAJO IDEAL”

N° SESIONES	TEMAS O DENOMINACIÓN DE SESIONES	FECHA TENTATIVA
01	MÁS ALLÁ DEL AULA	18-11-19
02	“MI COMPROMISO DE CRECER”	22-11-19
03	“EL LÍDER QUE LLEVO DENTRO”	25-11-19
04	“CUMPLO MI TAREA”	02-12-19
05	“ME COMUNICO EFICAZMENTE CON MIS COMPAÑEROS”	06-12-19
06	“CUANDO SÍ Y CUANDO NO”	09-12-19
07	“SOMOS INNOVADORES”	11-12-19
08	“CUIDANDO A MI COLABORADOR”	13 -12-19
09	“MI TRABAJO, MI SEGUNDA CASA”	16-12-19
10	“AMOR Y LÍMITES EN LA EMPRESA”	18-12-19
11	“ME IDENTIFICO CON MI TRABAJO”	20-12-19
12	“MIS METAS Y COMPROMISO”	21-12-19

## VI. RECURSOS

### Humanos

- Practicante Pre Profesional de Psicología Organizacional
- Colaboradores de la I.E. San Francisco Así.

### Materiales

- Útiles de escritorio: Papel bond, papelotes, plumones, lapiceros, cinta, tarjetas, goma.

### Tecnología

- Laptop, Parlantes, Proyector.

## VII. PRESUPUESTO

<b>MATERIALES DE TRABAJO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>FINANCIAMIENTO APORTE DEL ALUMNO</b>
<b>PELOTA DE PLAYA</b>	<b>01</b>	<b>S/. 20.00</b>
<b>IMPRESIONES</b>	<b>20</b>	<b>S/. 80.00</b>
<b>PAPELOTES</b>	<b>04</b>	<b>S/. 5.00</b>
<b>SOLAPINES</b>	<b>20</b>	<b>S/. 15.00</b>
<b>TUBO</b>	<b>04</b>	<b>S/. 10.00</b>
<b>PELOTAS DE TENIS</b>	<b>01</b>	<b>S/. 20.00</b>
<b>TEMPERAS</b>	<b>05</b>	<b>S/. 15.00</b>
<b>PLUMONES</b>	<b>10</b>	<b>S/. 10.00</b>
<b>CUERDAS</b>	<b>04</b>	<b>S/. 5.00</b>
<b>BALDE</b>	<b>01</b>	<b>S/. 20.00</b>
<b>PARLANTE</b>	<b>01</b>	<b>S/. 40.00</b>
<b>FIDEOS</b>	<b>1 paquete</b>	<b>S/. 2.00</b>
<b>BOMBONES</b>	<b>1 paquete</b>	<b>S/. 6.00</b>
<b>PASAJES</b>	<b>---</b>	<b>S/. 150.00</b>
<b>VELAS</b>	<b>1 Paquete</b>	<b>S/. 500</b>
<b>TOTAL:</b>		<b>S/. 418.00</b>

## VI. FINANCIAMIENTO

- Practicante Pre Profesional de Psicología organizacional

## PRIMER TALLER: “MI TRABAJO, MI LUGAR FAVORITO”

“MÁS ALLÁ DEL AULA”						
Nº	TIEMPO	ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGÍA	RESPONSABLE	MATERIALES
1 SESIÓN	10 Minutos	<b>LA PELOTA LUNAR</b>	El objetivo es que el grupo en el proceso pueda aprender más sobre sí mismos y Sobre los demás.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar la bienvenida a los colaboradores de la I.E San Francisco de Asís.</li> <li>• Se dará inicio la sesión con una dinámica: La pelota lunar.</li> </ul>	MARIANELA FLORES DÀVILA	PELOTA DE PLAYA
	15 Minutos	<b>PERSONAL LOGO</b>	Promueve el autoconocimiento y la creatividad personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de ejercicio individual: logo personal.</li> </ul>		
	10 Minutos	<b>ACTIVIDAD GRUPAL</b>	El autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se entregará fichas informativas</li> <li>• Realización de trabajo en grupal.</li> </ul>		BOLETIN INFORMATIVO
	10 minutos	<b>LOS FAVORITOS</b>	Fomenta la cohesión dentro del grupo y la cooperación de los participantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad Grupal: se conocerá los aspectos positivos de la organización.</li> </ul>		PAPELOTES

Fuente: Elaboración propia

## DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

### TALLER N° 01

#### “MI TRABAJO, MI LUGAR FAVORITO”

#### 1. DATOS GENERALES

##### Sesión N° 01

**1.1. Denominación:** “MAS ALLÁ DEL AULA”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

#### 2. OBJETIVO:

- Fomentar la interrelación y vínculos de confianza entre los colaboradores de la organización

#### 3. DESARROLLO DE LA SESIÓN N° 01

##### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se desarrollará la sesión, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de manera que nos permita generar confianza con los colaboradores y se puedan desarrollarse de manera exitosa.

##### DESARROLLO:

A continuación, le indicamos a cada colaborador que se presente mencionando su nombre, edad, que puesto ocupan y que objetivo quieren lograr (meta a corto plazo). Para esto les damos unos 10 minutos, luego de esto se le propone al grupo que cada uno mencione lo antes indicado. En todo este proceso tendrán que mantener la pelota en el aire, evitando que caiga al piso, por lo cual el grupo deberá idear una estrategia evaluando cuánto logrará permanecer en el aire la pelota.

Asimismo, después de realizar el primer ejercicio se les indica a los participantes, que van a buscar todo lo que tengan en los bolsillos de su ropa y de sus mochilas, todo esto ubicarlo a un lado.

Luego con todo aquello van a crear un logo personal, algo que los identifique, para este trabajo tiene 15 minutos, luego cada uno presentará al grupo su creación, la razón de su elección y que representa, para ello tendrán un tiempo de 10 minutos.

Se realiza una actividad grupal con la finalidad de informar la importancia de conocerse, conocer al grupo y la organización, para ello se tendrá un tiempo de 10 minutos. Para realizar la sesión se formarán en grupo de 5 personas.

A continuación, se entregarán fichas informativas basadas en la teoría de Maslow (citado por Navarro 2009).

### **TEMA: EL AUTOCONOCIMIENTO**

Es parte de que conocerse bien a sí mismo, a estar consciente de cuáles son sus fortalezas y debilidades, aprende a identificar sus estados de ánimo, identificar sus sentimientos y emociones. Es la capacidad de responder quien soy yo, el conocimiento que tenemos de nosotros mismos. Es lo específico de la persona, la consecuencia de sí mismo. Nos identificamos y evaluamos, no es fácil tener un autoconcepto claro. Esta disposición personal establece la autoestima. De todos los juicios a los que nos sometemos, ninguno es tan importante como el nuestro propio. La imagen que nos vamos haciendo de nosotros mismos se construye desde el momento en que nacemos a través de la interacción que tenemos con nuestra familia, especialmente con la madre.

### **IMPORTANCIA DE CONOCER TU EMPRESA:**

En el mundo actual donde nos encontramos, exige que las empresas sean competitivas y eficientes, por lo que no es una tarea fácil, por lo tanto, es importante que para que los colaboradores de la empresa conozcan de ella es indispensable que se dé a conocer los aspectos internos para poder aprovechar las oportunidades de la empresa. También es importante conocer las debilidades y poder trabajar en ellas para que nos permita alcanzar los objetivos de la empresa. Dar a conocer las oportunidades con las que se cuenta para poder tener un crecimiento tanto como empresa y como con las personas

con las que se cuenta para lograr los objetivos y metas.

**Fuente:** <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409>

## **CIERRE**

Por lo que, finalmente se forman grupos de cuatro, indicándoles que cada uno de ellos tiene que pensar en su organización y describir: 5 cosas que le gustan, 5 cosas por mejorar.

Posterior cada grupo debe de explicar al resto las razones de su elección y 1 persona se encargará de unificar la información para evaluar coincidencias.

## **3. MATERIALES:**

<b>SESIÓN N° 01</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Pelota de playa</li><li>• Boletín informativo</li><li>• Papelotes</li></ul>

## **4. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller.

**SESIÓN N° 02**

<b>“MI COMPROMISO DE CRECER”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>2 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>MI NUEVO NOMBRE.</b>	Interacción del grupo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da la bienvenida al grupo.</li> <li>• Se realiza una dinámica: Mi nuevo Nombre.</li> </ul>	<b>MARIANELA FLORES DÀVILA</b>	<b>SOLAPINES</b>
	15 Minutos	<b>LA TUBERÍA LOCA</b>	Fortalecer el trabajo del grupo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una dinámica en grupo.</li> <li>• Se hace una reflexión de lo aplicado con la dinámica.</li> </ul>		<b>TUBO PELOTAS DE TENIS</b>
	10 Minutos.	<b>COMPRENDEMOS SOBRE EL COMPROMISO</b>	Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les entregara una ficha informativa.</li> </ul>		<b>BOLETÍN INFORMATIVO</b>
	10 Minutos.	<b>ACTIVIDAD GRUPAL</b>	Reconocer la importancia del compromiso dentro de una organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se hace una reflexión sobre lo realizado.</li> </ul>		<b>TEMPERAS PAPELOTES</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 02

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “MI COMPROMISO DE CRECER”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVO:

- Reconocer la importancia del compromiso organizacional dentro de una organización

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Se da apertura a la sesión con una bienvenida a los colaboradores y se realiza una dinámica donde se le otorgara a los participantes al azar unas tarjetas con nombres como: “chilindrinan. Pimpinela, etc.”, se le explica que el nombre recibido, será su nombre toda la sesión y el grupo debe recordar llamarlo de la misma manera, aquel que lo olvidé acumulará puntos negativos. El que acumule 5 recibe un castigo.

Por consiguiente, Se separa al grupo en parejas y se le indica que en grupo se volverán una tubería de metro y medio y su fin es que por ella pasen 5 pelotas de tenis desde el inicio hasta una cesta de tenis, para ello utilizaran un tubo El equipo que consiga completar el número de pelotas, será el ganador. Se formarán grupo de 5 personas conformando 4 grupos.

#### DESARROLLO:

A continuación, se entregará fichas informativas basadas en la Teoría de Robbins (citado por Arias 2001)

Se le otorga al grupo un sobre explicando el tema de compromiso organizacional, el grupo se divide en grupos iguales, se le ofrece temperas y un papelote a cada uno, de tal manera que hagan una representación gráfica de lo que entienden sobre compromiso organizacional, al culminar se debe explicar.

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El compromiso organizacional es aquel aspecto emocional que tiene un colaborador con la empresa, que motiva y ayuda a alcanzar la visión, misión y objetivos que desarrolla. Es aquel sentimiento de pertenencia e identificación que se genera en el colaborador y promueve el desarrollo de las metas que se establecen, de manera que para identificar a alguien que posea un adecuado nivel de compromiso organizacional, lo podremos hacer según sus actitudes, cómo apoyo constante e identificación con su organización, siendo aquel colaborador que muestra interés por realizar un trabajo eficiente.

### COMPONENTES:

- **COMPROMISO AFECTIVO O DESEO:** Es aquel que está relacionado con el área emocional del colaborador, es decir el lazo que lo vincula es un sentimiento de pertenencia a la organización
- **COMPROMISO DE CONTINUACIÓN O NECESIDAD:** Siendo aquel tipo de compromiso creado a partir de los logros que ha obtenido dentro de esta, los cuales han sido fruto de tiempo y trabajo, por lo tanto, dejar su puesto sería desaprovechar todo los recursos físicos y emocionales.
- **COMPROMISO NORMATIVO O DEBER:** Es aquel compromiso que nace desde los valores y sentimiento de lealtad del colaborador hacia su organización.

**Fuente:** [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html)

### CIERRE:

Se realiza una breve retroalimentación de lo desarrollado en la sesión, fomentando el aprendizaje de lo desarrollado en la sesión.

### 4. MATERIALES:

#### SESIÓN N° 02

- Solapines
- Tubo
- Pelotas de tenis

- Tempera y papelotes

**5. EVALUACIÓN:** Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller.

**SESIÓN N° 03**

<b>“EL LÍDER QUE LLEVO DENTRO”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>3 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>NUDO DE PERSONAS</b>	Potenciaremos tanto la capacidad analítica del líder, como su capacidad para dar directrices al resto de miembros del equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da la Bienvenida al grupo.</li> <li>• Se realizará una dinámica en grupo:</li> </ul>	MARIANELA FLORES DÀVILA	<b>PELOTAS Y BALDE</b>
	15 Minutos	<b>10 HABILIDADES DE UN LÍDER SAMURÁI</b>	Descubrir las características que posee un Líder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se entregará fichas informativas</li> <li>• Desarrollo de actividad grupal.</li> </ul>		<b>PAPELOTE Y PLUMONES</b>
	10 Minutos	<b>EQUILIBRIO DEL SAMURÁI</b>	Capacidades de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cierra la sesión con una dinámica.</li> </ul> <p>Se da una reflexión y retroalimentación del ejercicio realizado.</p>		<b>CINTAS DE COLORES</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 03

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “EL LÍDER QUE LLEVO DENTRO”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVO:

- Conocer las características que posee un líder y reconocer cuales posee el colaborador para la aplicación del liderazgo en la organización y desarrollar en ellos el compromiso organizacional.

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de manea que nos permita generar confianza con los colaboradores y desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO

Se da apertura a la sesión indicándole al grupo que se sitúen en el centro, a continuación, se les pedirá que cada uno levantar la mano derecha y que cojan la mano de un compañero pero que no sea ninguno de los que esté a su extremo, luego la mano izquierda repitiendo la acción anterior, pero sin soltar la primera; cuándo todos ya estén de la mano de otro compañero se le indicará que tienen la misión de desenredarse sin soltarse las manos, buscando estrategias para esto.

A continuación, se entregará ficha informativa basada en la Teoría de Goleman (citado por Rodríguez 2018)

Cada uno de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman tiene ventajas e inconvenientes. Es por eso que, es fundamental escoger en cada momento el que mejor se adapte al grupo de

trabajo y a sus circunstancias. De manera que nos desarrollar habilidades de liderazgo que serán útil para la institución.

<b>TIPOS DE LIDERAZGO:</b>		
<b>Liderazgo autoritario</b>	<b>Liderazgo democrático</b>	<b>Liderazgo afiliativo</b>
Se basa en la disciplina, Liderazgo coercitivo o autoritario. Solo debería utilizarse en situaciones en las que sea necesario actuar de un modo muy concreto o en las que haya muchos problemas de organización en el grupo. Por ejemplo, durante una emergencia o cuando se realiza una tarea extremadamente compleja en la que los límites no dejan mucho espacio para el error.	El liderazgo democrático sigue la idea de que es necesario tener en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión. El liderazgo democrático suele utilizarse cuando el equipo de trabajo es multidisciplinar y, por lo tanto, es necesario conjugar las diferentes disciplinas para sacar adelante los proyectos.	Tiene que ver con la creación de lazos entre los distintos miembros del grupo. Así, se consigue la armonía y colaboración entre ellos. Hablamos de un tipo de liderazgo que busca, sobre todo, que el ambiente humano sea bueno, entendiendo que este es un estímulo para los trabajadores.
<b>Liderazgo orientativo</b>	<b>Liderazgo timonel</b>	<b>Liderazgo coach</b>
Los líderes que hacen uso de este estilo motivan a sus subordinados mediante una visión clara y emocionante. La principal ventaja de este tipo de liderazgo es que todo el mundo tiene claro hacia dónde se dirige el equipo, por lo que la motivación está más presente.	El papel de un líder timonel es marcar un rumbo y conseguir que se mantenga. Se pone a sí mismo de ejemplo, por lo que busca actuar siempre como lo haría un modelo. Este tipo de liderazgo es especialmente efectivo y cuidadoso.	Se basa en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes. Después, trata de que cada uno de ellos desarrolle todo su potencial.

Fuente: Elaboración Propia

Como siguiente paso, se le otorga un papelote al grupo, se le indica que dibujen a una persona y elijan en grupo cuales serían las 10 cualidades más adecuadas que deben poseer un Líder dentro de la institución con sus compañeros del trabajo.

**CIERRE:**

Finalmente, se le indica al equipo que tienen una misión, la misión es recorrer un camino con los ojos vendados. Aquí el equipo tiene la misión de orientar a la persona que realizará la misión, este reto tiene un tiempo límite de 10 minutos. Una vez culminada la dinámica se da una reflexión y retroalimentación de la sesión realizada.

**MATERIALES:**

<b>SESIÓN N° 03</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Papelotes</li><li>• Plumones</li><li>• Cintas de colores</li></ul>

**5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller.

**SESIÓN N° 04**

<b>“CUMPLO MI TAREA”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>4 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>BAILE DE PAREJAS</b>	Integración del grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da la bienvenida al grupo.</li> <li>• Se inicia la sesión con una dinámica aplicativa.</li> </ul>	<b>MARIANELA FLORES DÀVILA</b>	<b>PARLANTE</b>
	15 Minutos	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	Organizar y crear el plan de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una actividad de manera grupal</li> <li>• Se expone la actividad encomendada.</li> </ul>		<b>PAPELOTES Y PLUMONES</b>
		<b>MI PROYECTO</b>	Conocer las ideas de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una reflexión de lo realizado en la sesión.</li> </ul>		<b>HOJAS DE TRABAJO</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 04

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “CUMPLO MI TAREA”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVO:

- Fomentar el sentido de pertenencia hacia la institución hacia con los colaboradores.

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de manea que nos permita generar confianza con los colaboradores y las sesiones puedan desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO:

Para iniciar la sesión se le indica al grupo que tienen que buscar a una pareja y bailar con ella, siguiendo las consignas asignadas, por ejemplo: bien-mal / seductor-tímido / emotivo-indiferente / frenético-mínimo movimiento / chistoso-estirado. Para realizar esta sesión a los participantes se les entregara una tarjetita con la descripción mencionada anteriormente, y tendrán que buscar su pareja cuando el moderador indique el orden de las parejas.

Se les asigna a los colaboradores que deberán poner en acción las ideas de trabajo, desarrollando un proyecto de manera creativa e innovadora, donde tendrán que describir las siguientes consignas.

¿Por qué eligieron trabajar aquí?, ¿Cómo fue su primer día de trabajo? ¿Quién fue su primer amigo (a)? ¿Qué hizo con su primer sueldo? ¿Cuáles son sus metas? ¿Qué estrategias realizara para lograrlo? ¿Cuál es su motivo para lograrlo?

**CIERRE:**

Para finalizar la sesión, cada grupo sustentará su Proyecto innovador en la que describirán las siguientes consignas mencionadas en la anterior actividad.

**MATERIALES:**

SESIÓN N° 04
<ul style="list-style-type: none"><li>• Parlante</li><li>• Papelote</li><li>• Plumones</li></ul>

**5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller.

**TALLER N° 02: “MIS PALABRAS CLAVES”**

<b>“ME COMUNICO EFICAZMENTE CON MIS COMPAÑEROS”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>1 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>MOON LANDING</b>	Esta actividad fomenta la cooperación, la comunicación y las habilidades en la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da la bienvenida a los colaboradores para realizar la sesión.</li> <li>• Se realiza una dinámica aplicativa</li> </ul>	<b>MARIANELA FLORES DÀVILA</b>	<b>PAPELOTES Y PLUMONES</b>
	10 Minutos	<b>ACTIVIDAD GRUPAL</b>	Informar sobre comunicación Asertiva. Informar sobre que es un FODA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entregar fichas informativas</li> <li>• Realizar un FODA</li> </ul>		<b>PROYECTOR</b>
	15 Minutos	<b>ESTABLECER EL FODA DE LA ORGANIZACIÓN</b>	Conocer la percepción del colaborador sobre las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una dinámica aplicativa.</li> <li>• Finalizar cada grupo debe explicar lo representado.</li> </ul>		<b>BOLETÍN INFORMATIVO</b>
	10 Minutos.	<b>FORO</b>	Participación active de todos los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza un foro para comentar y compartir experiencias acerca del ejercicio y de la empresa.</li> </ul>		<b>PAPELOTES PLUMONES</b>

Fuente: Elaboración propia

## **TALLER N° 02**

### **SESIÓN N° 01**

#### **1. DATOS GENERALES**

**1.1. Denominación:** “ME COMUNICO EFICAZMENTE CON MIS  
COMPAÑEROS”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

#### **2. OBJETIVO:**

- Fomentar la comunicación efectiva a través de la creación del FODA organizacional y personal.

#### **3. DESARROLLO:**

##### **INICIO:**

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de maneja que nos permita generar confianza con los colaboradores y pueda desarrollarse de manera exitosa.

##### **DESARROLLO:**

Como primer paso se realizará una dinámica en la cual consiste en indicarle al grupo que ahora son miembros de una tripulación que ha aterrizado a la Luna, se formarán equipos de 4 y se le explicará que la nave en la que están está muy dañada por lo que tienen la tarea de elegir solo 15 artículos para sobrevivir y tiene que hacerlo en orden de importancia, Para esto primero se realiza una lista individual, luego una grupal. Posterior cada equipo expone sus listas y razones.

A continuación, se entregarán fichas informativas acerca del tema: Comunicación Asertiva

## COMUNICACIÓN ASERTIVA:

<p><b>¿Qué es la comunicación Asertiva?</b></p> <p>La comunicación asertiva se basa en una actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás y consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos. Es la vía adecuada para interactuar con personas.</p>	<p><b>Tipos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Basada en expresar el respeto por los otros.</li> <li>- Basada en mantener control sobre nuestro tono de voz.</li> <li>- Basada en el control de las propias emociones</li> <li>- Comunicación asertiva basada en la expresión de sentimientos.</li> <li>- Dar nuestra opinión de manera constructiva.</li> </ul>
---	---

Luego se llevará a cabo una retroalimentación sobre que es el FODA personal y organizacional, para la posterior realización del mismo.

### FODA:

Consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas.

<p><b>FORTALEZAS:</b> Una fortaleza de la organización es alguna función que ésta realiza de manera correcta, como son ciertas habilidades y capacidades del personal con atributos psicológicos y su evidencia de competencias.</p>	<p><b>DEBILIDADES:</b> Estos elementos son los que la empresa, por la razón que sea, no ha podido manejar o resolver de mejor manera que su competencia principal y en los cuales, por tanto, presenta una clara situación de inferioridad.</p>
<p><b>OPORTUNIDADES</b> constituyen aquellas fuerzas ambientales de carácter externo no controlables por la organización, pero que representan</p>	<p><b>AMENAZAS</b> son lo contrario de lo anterior, y representan la suma de las fuerzas ambientales no controlables por la organización, pero</p>

elementos potenciales de crecimiento o mejoría.	representan fuerzas o aspectos negativos y problemas potenciales.
<b>Fuente:</b> <a href="https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00290.pdf">https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00290.pdf</a>	

### **CIERRE:**

A continuación, Se les indica a los colaboradores que van a realizar un dibujo de un árbol, en la cual cada elemento representará lo siguiente:

- Las ramas y frutos, los logros y fortalezas de la empresa.
- Los frutos no desarrollados serán las debilidades
- Las nubes, son las metas u objetivos.
- Las piedras, representan las amenazas que afronta la empresa.
- El llano, las oportunidades que tienen para alcanzar el éxito.

Para este procedimiento tienen 10 minutos, en grupos de 5 personas, al finalizar cada grupo debe explicar lo representado.

Finalmente Se culmina la sesión con un foro para comentar y compartir experiencias acerca del ejercicio y de la empresa, estableciendo 5 fortalezas y debilidades que posee la organización según lo comentado.

### **MATERIALES:**

<b>SESIÓN N° 01</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papelotes</li> <li>• Plumones</li> <li>• Proyector</li> <li>• plumones</li> </ul>

## **5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller

**SESIÓN N° 02**

**“CUANDO SÍ Y CUANDO NO”**

<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>2 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>MATERIAL RADIATIVO</b>	Trabajar la solución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da inicio a la sesión realizando una dinámica.</li> <li>• Se da a conocer el objetivo de la sesión.</li> </ul>	<b>MARIANELA FLORES DÀVILA</b>	<b>PELOTAS Y BALDE CUERDAS</b>
	15 Minutos	<b>EL ÁRBITRO</b>	Resolver una situación de conflicto entre todos los miembros de un grupo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una propuesta de solución ante una problemática en grupo.</li> <li>• Primer lugar se explica el conflicto</li> <li>• Segundo lugar se buscan estrategias de solución (busca la intervención del grupo)</li> </ul>		<b>PAPELOTES</b>
	15 Minutos	<b>DRAMATIZACIÓN</b>	Presentar la propuesta de trabajo y solución al conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar la solución a través de una dramatización.</li> <li>• Se dará una reflexión a lo aplicado.</li> </ul>		

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 02

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “CUANDO SÍ Y CUANDO NO”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVO:

- Desarrollar la capacidad de análisis de problemas y estrategias de solución de conflictos relacionados a las debilidades y amenazas de la organización

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de manea que nos permita generar confianza con los colaboradores y pueda desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO:

Como primer paso se realizará una dinámica en la que se le indica al grupo que forman parte de un ambiente radioactiva en la que en un tiempo de 10 minutos explotara la zona, pero el objetivo es que tienen una meta, traspasar varias pelotitas de un balde hacia otro balde. (El balde se encuentra dentro del ambiente radiactiva) para que puedan sobrevivir. ¿Qué hacer para no morir?

Se les indica a los colaboradores que de acuerdo lo realizado en la situación problemática establecidas en la sesión anterior establecidas en el FODA organizacional, van a elegir una situación problemática para encontrar su solución en grupo.

Primer lugar se explica el conflicto, como segundo lugar se buscas estrategias de solución (busca la intervención del grupo) de manera que el equipo elige la solución y la estrategia para resolver.

**CIERRE:**

Finalmente, los integrantes del equipo se reúnen y tienen un tiempo aproximado de 10 minutos para organizar una dramatización relacionada a la propuesta de solución.

Los integrantes del equipo se reúnen y tienen un tiempo aproximado de 10 minutos para organizar una dramatización relacionada a la propuesta de solución.

**MATERIALES:**

SESIÓN N° 02
<ul style="list-style-type: none"><li>• Papelotes</li><li>• Plumones</li><li>• Proyector</li><li>• plumones</li></ul>

**5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller.

**SESIÓN N° 03**

<b>“SOMOS INNOVADORES”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>3 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>LA VENTA IMPOSIBLE</b>	Desarrolla la expresión oral, la creatividad, el ingenio y la capacidad para argumentar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una dinámica para iniciar la sesión.</li> <li>• La dinámica se realizara de manera grupal.</li> </ul>	MARIANELA FLORES DÀVILA	<b>FICHAS, OBJETOS</b>
	15 Minutos	<b>SOLUCIONES CREATIVAS</b>	Crear soluciones innovadoras a problemas educativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una propuesta creativa para brindar soluciones a problemas que puedan presentarse en la institución.</li> <li>• Reflexión de lo realizado en la actividad.</li> </ul>		<b>PAPELOTES</b>
		<b>MURAL</b>	Integración y creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de actividad de manera grupal.</li> </ul>		<b>PINTURA Y LIENZOS</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 03

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “SOMOS INNOVADORES”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVOS:

- Fomentar en los colaboradores la identificación con la institución educativa.

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de manea que nos permita generar confianza con los colaboradores y pueda desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO:

Para el inicio de la presente sesión se le otorga al grupo unas fichas con nombres absurdos, por ejemplo: “peines para pelados”, “desodorante de hormigas”, “babero para jirafas”, “lotes en el desierto”, “bocina de avión”, etc. Se le indican que tienen una misión de venderlo, argumentando su razón durante 5 minutos el equipo que acumule más puntos es el ganador.

Para desarrollar esta sesión se les pedirá a los colaboradores que formen un círculo en la cual cada participante se le entregará 05 stikers de caritas, de manera que a cada participante se les pondrá una carita feliz a 5 compañeros, todos realizaran la misma acción, luego cada uno mencionara por qué le puso esa carita a su compañero e indicara sus cualidades.

**CIERRE:**

Se busca un espacio de la institución donde sea adecuado para que los colaboradores diseñen un mural relacionado a la institución que tenga coherencia y sea creativo.

**MATERIALES:**

SESIÓN N° 03
<ul style="list-style-type: none"><li>• Papelotes</li><li>• Plumones</li><li>• Cintas de colores</li></ul>

**5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller.

**SESIÓN N° 04**

<b>“CUIDANDO A MI COLABORADOR”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>4 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>CREANDO MI SUPERHERO</b>	Integrar al grupo y desarrollar creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da bienvenida a la sesión</li> <li>• da inicio a la sesión realizando una dinámica.</li> </ul>	MARIANELA FLORES DÀVILA	<b>HOJAS PAPELOTES PLUMONES RECICLABLE</b>
	15 Minutos	<b>PASARELA</b>	Presentación del personaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dinámica integrativa</li> </ul>		
	15 Minutos	<b>IMPROVISACIÓN</b>	Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desarrolla una actividad grupal</li> <li>• Se realiza una reflexión para el culmino de la sesión.</li> </ul>		<b>PARLANTE</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 04

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “CUIDANDO A MI COLABORADOR”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVOS:

- Motivar al personal de la organización para un desempeño eficiente en sus actividades diarias.

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de maneja que nos permita generar confianza con los colaboradores y pueda desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO:

Para el desarrollo de la sesión se le indicará a cada grupo que deberá diseñar su superhéroe, de manera que inventará un nombre y una historia: de dónde viene, cuál es su misión, cuáles son sus súper poderes, sus debilidades, quiénes sus mascotas y amigos, Cada profesor pintará la camiseta y la máscara y finalmente se colocará su capa. Al finalizar cada uno contará su historia.

Se le indica que cada uno es un certamen y que se elegirá al mejor súper héroe, por lo que tienen que “vender sus mejores cualidades” al jurado para la elección del mejor.

Se divide al grupo en subgrupos pequeños, se le indica que elijan a un representante para la elección de un sobre (dentro de él se encuentra el nombre de la canción que representarán) poner una música que tenga una letra que se pueda coreografiar, mejor si la coreografía resulta conocida. Se le otorgan 15 minutos para que practiquen los pasos, posterior van representando los grupos.

**CIERRE:**

Finalmente se realiza una reflexión para el culmino de la sesión para poder conocer cómo se han sentido los colaboradores durante la sesión.

**MATERIALES:**

SESIÓN N° 04
<ul style="list-style-type: none"><li>• Papelotes</li><li>• Hojas</li><li>• Plumones</li><li>• parlante</li></ul>

**5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller

**TALLER N° 03: “EL TRABAJO IDEAL”**

<b>“MI TRABAJO, MI SEGUNDA CASA”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>1 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>DINÁMICA NÚMEROS</b>	Formar equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da la bienvenida a los colaboradores a la segunda sesión.</li> <li>• Se realizara una dinámica de inicio.</li> </ul>	<b>MARIANELA FLORES DÀVILA</b>	
	15 Minutos	<b>ONE WORD</b>	Conocer la percepción que posee el colaborador sobre su empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desarrolla una actividad con todos los colaboradores</li> <li>• Se presenta un video de reflexión enfocado en la importancia de conocer la organización.</li> </ul>		<b>PAPELOTES Y PLUMONES</b>
	10 Minutos.	<b>ACTIVIDAD GRUPAL</b>	Informar sobre la cultura de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una actividad grupal con todo el equipo. Se brinda información sobre el tema a tratar.</li> <li>• Realización de esquemas.</li> </ul>		
	10 Minutos.	<b>LOGO GRUPAL</b>	Promueve el conocimiento de la institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les otorga a los participantes materiales para que una dinámica de cierre de la sesión.</li> </ul>		<b>RECICLABLE</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 01

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “MI TRABAJO, MI SEGUNDA CASA”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVO:

- Conocer la visión, misión y valores de la empresa necesarios para la identidad del colaborador

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de manea que nos permita generar confianza con los colaboradores y pueda desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO:

Se da inicio con una dinámica de integración que consiste, indicar al grupo que cuándo la música suene, van a caminar de manera dispersa, al momento que pare la música el facilitar indicará un número y se formarán grupos según la cantidad indicada. La última ronda, se elegirá un número relacionado a los participantes que se necesiten para la próxima actividad.

De tal manera que cada grupo formado, tiene que encontrar una palabra que defina su empresa. Posterior se indica que compartan la palabra elegida y la razón de su elección.

Posterior a lo antes realizado de manera dinámica, se divide el grupo en equipos de 3 a 4 personas, en sobres se le ofrece información sobre “Misión, visión, valores y Objetivos organizacional” para luego lo puedan plasmar en un esquema y explicar al grupo de manera innovadora.

A continuación, se entregará ficha informativa del tema cultura organizacional.

CULTURA ORGANIZACIONAL:	
<p><b>MISIÓN:</b> Cuando hablamos de la misión viene a ser todo aquello que representa la razón de ser y la existencia de la empresa, de manera que es la finalidad y el motivo que condujo a la creación de la organización. Una definición de la misión de la organización debe dar respuesta a tres preguntas básicas: ¿Quiénes somos? ¿Qué hacemos? y ¿por qué lo hacemos?</p>	<p><b>VISIÓN:</b> La visión es la imagen que tiene la organización de sí misma y de su futuro, está encaminada hacia lo que la empresa pretende ser. La visión también es lo que la empresa pretende ser con la ayuda de las personas con las que cuenta dentro de ella misma.</p>
<p><b>VALORES:</b> Los valores son aquello que hacen parte de la cultura organizacional, tales como los conceptos, costumbres, actuaciones, actitudes, comportamientos o pensamientos que la empresa asume como normas o principios de conducta, son propias de cada compañía dadas sus características competitivas, las condiciones del entorno, su competencia y la expectativa de los clientes y propietarios.</p>	<p><b>OBJETIVOS:</b> El objetivo es un resultado deseado que se pretende alcanzar dentro de un periodo determinado. Vimos que la visión de la organización se refiere a un conjunto de objetivos deseados por ella. De ahí el nombre de objetivos de la organización, la diferencia de los objetivos individuales deseados por las personas para obtener provecho personal.</p>
<p><b>Fuente:</b> <a href="https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill">https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill</a></p> <p><b>Video:</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=qvF3jfSWq8A">https://www.youtube.com/watch?v=qvF3jfSWq8A</a></p>	

**CIERRE:**

Finalmente, se les otorga a los participantes materiales de reciclaje, de manera que se les pedirá que creen un algo que represente a su institución. Posterior cada grupo debe explicar el por qué lo eligieron y cómo los representa.

**4. MATERIALES:**

SESIÓN N° 01
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plumones</li> </ul>

- Papelotes
- Papel bond

**5. EVALUACIÓN:** Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller

**SESIÓN N° 02**

<b>“AMOR Y LÍMITES EN LA EMPRESA”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>2 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>TORRE DE FIDEOS</b>	Estrategias de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una dinámica para dar inicio a la sesión.</li> <li>• Se realiza una reflexión después de la dinámica.</li> </ul>	MARIANELA FLORES DÀVILA	<b>FIDEOS BOMBONES CINTAS</b>
	15 Minutos	<b>ROLE PLAYING</b>	Representar una situación del caso presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se les encomendara a los participantes que participen y puedan brindar estrategias de solución.</li> </ul>		<b>PROYECTOR PAPELOTES</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 02

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “AMOR Y LÍMITES EN AULA”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVO:

- Lograr que los colaboradores desarrollen lazos de lealtad con la organización.

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de maneja que nos permita generar confianza con los colaboradores y pueda desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO:

Se le indica al grupo que deben de separarse en equipos, a cada uno se le otorga una cantidad de fideo, cinta, bombones y Tijeras. Mencionándoles que tienen que cumplir una misión con esos materiales, es decir lograr una torre, aquella que logre mayor tamaño y estabilidad gana. Para el desarrollo del ejercicio cuentan con un tiempo de 15 minutos.

Se le otorga a cada grupo un caso, dentro del grupo buscarán estrategias de solución para solucionar un conflicto en aula. Tienen 20 minutos para representar a través de una dramatización el caso y que harían ante esto.

#### CASO:

Representar una situación donde en un ambiente de trabajo se desarrolla un mal ambiente con un clima laboral desagradable, además de ello se encuentran trabajando con un compañero que siempre pone trabajas para ejecutar un trabajo, no cumple las actividades designadas y perjudica enormemente el grupo, además de ello tienen un jefe que no paga a tiempo el sueldo, hace trabajar horas extras y siempre está molesto.

**CIERRE:**

Finalmente se culmina la sesión realizando una retroalimentación después de haber presentado su caso, así mismo poder conocer el efecto de la sesión a través de la ficha de evaluación.

**MATERIALES:**

<b>SESIÓN N° 02</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Fideos</li><li>• Proyector</li><li>• Papelotes</li></ul>

**5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller.

**SESIÓN N° 03**

<b>“ME IDENTIFICO CON MI TRABAJO”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>3 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>ME GUSTA PORQUE...</b>	Conocer sus intereses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da inicio de la sesión realizando una dinámica.</li> </ul>	<b>MARIANELA FLORES DÀVILA</b>	
	15 Minutos	<b>DRAMATIZACIÓN</b>	Conocer aspectos positivos de mi ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se le encomendara a los participantes que realicen una dramatización.</li> </ul>		
	10 Minutos	<b>ME COMPROMETO</b>	Conocer el compromiso de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizará una ronda de acuerdos con todos los participantes.</li> </ul>		<b>SILLA</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 03

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “ME IDENTIFICO CON MI TRABAJO”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVOS:

- Desarrollar la identidad y el compromiso del colaborador con la institución.

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de manea que nos permita generar confianza con los colaboradores y pueda desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO:

Se apertura la sesión realizando una dinámica de integración, de manera que se forma un círculo y seguido a esto, los colaboradores deben decir qué cosa les gusta y no les gusta trabajar en este lugar.

Se le indica a cada grupo de lo ya mencionado, deben elegir una situación del porque les agrada trabajar en la institución y dramatizarla, Cada grupo al final deberá de adivinar la situación y reconocer si alguna de estas se repite.

Se le indica a los colaboradores que cada uno escribe las 5 cosas a las que se compromete desde ahora en adelante con la institución, posterior se divide el grupo de 8 personas, en el centro se ubica una silla, cada uno deberá subir sobre ella y decir a voz alta sus compromisos.

**CIERRE:**

Se culmina la sesión realizando una retroalimentación para conocer cómo se han sentido los colaboradores durante su desarrollo, además de aplicar la ficha de evaluación de la sesión.

**MATERIALES:**

SESIÓN N° 03
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sillas</li></ul>

**5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller

**SESIÓN N° 04**

<b>“MIS METAS Y COMPROMISO”</b>						
<b>N°</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>
<b>3 SESIÓN</b>	10 Minutos	<b>EL CIRCULO MÁGICO</b>	Introducción al finalizar los talleres y sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da inicio con una dinámica.</li> <li>• Se presenta un video reflexivo.</li> </ul>	<b>MARIANELA FLORES DÀVILA</b>	<b>VELA</b>
	15 Minutos	<b>EL PAPEL ARRUGADO</b>	Reflexión del grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una conversación grupal con todos los participantes rescatando los aspectos positivos de la sesión.</li> </ul>		
	10 Minutos.	<b>ABRAZO DEL GRUPO</b>	Culminar el taller	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se finaliza las sesiones de los talleres realizando un abrazo final con todos.</li> </ul>		<b>HOJAS DE TRABAJO</b>

Fuente: Elaboración propia

## SESIÓN N° 04

### 1. DATOS GENERALES

**1.1. Denominación:** “MIS METAS Y COMPROMISO”

**1.2. Duración:** 45 minutos.

**1.3. Participantes:** 20 Colaboradores de la I.E San francisco de Asís.

### 2. OBJETIVOS:

- Definir las metas y compromisos personales de los colaboradores con la organización.

### 3. DESARROLLO:

#### INICIO:

Nos presentamos con el grupo explicándole como se llevará a cabo la realización de las sesiones, su duración y sobre todo el objetivo a alcanzar, de manea que nos permita generar confianza con los colaboradores y pueda desarrollarse de manera exitosa.

#### DESARROLLO:

El facilitador les indica que tienen que formar un círculo, a cada participante se le otorgará una vela, la cual debe de ser prendida y colocarse cerca de cada uno, posterior se pondrá música y por un lapso de 10 minutos deberá cerrar los ojos y recordar todo lo acontecido desde el inicio hasta el último día de las sesiones. Se le pide al grupo, que participe: ¿Quién desee contar su experiencia?

Se le indica al grupo, que vamos a tener 2 momentos, el primer momento son aquellas situaciones difíciles que hemos encontrado en todo este camino, cada recuerdo vamos ir arrugando una parte del papel, luego de un tiempo determinado vamos a tratar de volver al papel a su estado original, recordándole a cada uno que tan humanos somos, a pesar de los problemas mantenemos un valor el cual tenemos que cuidar cada uno, Se le pide al grupo, que participe: ¿Quién desee contar su experiencia?

**CIERRE:**

Pedir que todos se reúnan en el centro de la sala y se tomen de las manos para finalizar el día primero con un abrazo individual, luego con un abrazo colectivo.

Posterior se ofrece un compartir de cierre para el grupo

**MATERIALES:**

<b>SESIÓN N° 04</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vela</li></ul>

**5. EVALUACIÓN:**

Se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará una encuesta a los colaboradores para verificar la eficacia del taller.

**FORMATO DE ASISTENCIA DEL TALLER.**

**TALLER N°** : \_\_\_\_\_  
**FECHA** : \_\_\_\_\_  
**LUGAR** : \_\_\_\_\_

<b>N°</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>FIRMA</b>
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		

---

**Flores Dávila Marianela.**  
Estudiante de la carrera de Psicología Organizacional XI ciclo.  
Responsable de la ejecución de los talleres.

## FORMATO DE EVALUACIÓN DEL TALLER N° 01

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

“EVALUÓ MI SESIÓN \_\_\_”

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Hora: \_\_\_: \_\_\_

Querido colaborador a continuación veras una lista de ítems en las que deberás responder según tu apreciación de acuerdo a lo desarrollado hoy en la sesión, en esta pequeña evaluación no hay preguntas buenas ni malas. Agradecemos tu colaboración.

1. ¿Qué aprendí el día de hoy?

---

---

---

---

2. ¿Qué fue lo que más me gustó?

---

---

---

3. ¿Qué fue lo que menos me gustó?

---

---

---

4. ¿Cómo influye el aprendizaje en mi ambiente laboral?

---

---

---

5. ¿Cómo influye el aprendizaje de hoy en mi vida personal?

---

---

---



## FORMATO DE EVALUACIÓN DEL TALLER N° 02

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

“EVALUÓ MI SESIÓN \_\_\_\_”

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_: \_\_\_\_

Querido colaborador a continuación veras una lista de ítems en las que deberás responder según tu apreciación de acuerdo a lo desarrollado hoy en la sesión, en esta pequeña evaluación no hay preguntas buenas ni malas. Agradecemos tu colaboración.

**1. ¿Qué aprendí el día de hoy?**

---

---

---

**2. ¿Ud. ¿Está evidenciando un cambio positivo tras la realización de las sesiones?**

---

---

---

**3. Qué fue lo que menos me gustó de la sesión de hoy?**

---

---

---

**4. ¿Cómo influye la sesión de hoy en mi ambiente laboral?**

---

---

---

**5. ¿Qué pudo aprender el día de hoy?**

---

---

---

## FORMATO DE EVALUACIÓN DEL TALLER N° 03

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL “EVALUÓ MI SESIÓN \_\_\_”

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Hora: \_\_\_: \_\_\_

Querido colaborador a continuación veras una lista de ítems en las que deberás responder según tu apreciación de acuerdo a lo desarrollado hoy en la sesión, en esta pequeña evaluación no hay preguntas buenas ni malas. Agradecemos tu colaboración.

6. ¿Qué aprendí el día de hoy?

---

---

---

7. ¿Qué fue lo que más me gustó?

---

---

---

8. ¿Qué fue lo que menos me gustó?

---

---

---

9. ¿Cómo influye el aprendizaje en mi ambiente laboral?

---

---

---

10. ¿Cómo influye el aprendizaje de hoy en mi vida personal?

---

---

---



**MATERIAL DE TRABAJO DE LA SESIÓN N° 01 DEL TALLER N° 01**

 <b>NO ME GUSTA</b>	 <b>ME GUSTA</b>	
<b>1.</b>		<b>1.</b>

**RECOMENDACIONES:**

---

---

---

---

**COMO ME CALIFICO YO EN MI COLABORACIÓN CON SESIÓN DE HOY:**

---

---

---

---

Mi Nuevo Nombre  
Hoy es:  
**“chilindrinan”**

Mi Nuevo Nombre  
Hoy es:  
**“Pimpinela”**

Mi Nuevo Nombre  
Hoy es:  
**“ajinomoto”**

MATERIAL DE TRABAJO DE LA SESIÓN N° 04 – DEL TALLER N° 01

HOLA  
“SOY EL BIEN(A)”

HOLA  
“SOY EL MAL(A)”

HOLA  
“SOY EL TIMIDO(A)”

HOLA  
“SOY EL  
SEDUCTOR(A)”

HOLA  
“SOY EL  
EMOTIVO(A)”

HOLA  
“SOY EL  
INDIFERENTE(A)”

HOLA  
“SOY EL  
FRENETICO(A)”

HOLA  
“SOY EL MINIMO  
MOVIMIENTO(A)”

HOLA  
“SOY EL  
ESTIRADO(A)”

HOLA  
“SOY EL  
CHISTOSO(A)”

HOLA  
“SOY EL  
ENAMORADISO(A)”

HOLA  
“SOY EL  
ROMANTICO(A)”

HOLA  
“SOY EL  
SONRIENTE(A)”

HOLA  
“SOY EL  
ALEGRE(A)”

HOLA  
“SOY EL  
RENEGON(A)”

**MATERIAL DE TRABAJO DE LA SESIÓN N° 01 DEL TALLER N° 02**

<b>MI FODA PERSONAL</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

“Peines para  
pelados”

“desodorante de  
hormigas”

“desodorante de  
hormigas”

“babero para  
jirafas”

“lotes en el  
desierto”

“bocina de  
avión”

**MATERIAL DE TRABAJO DE LA SESIÓN N° 01 DEL TALLER N° 03**

**RESPONDAMOS**

**MISIÓN:**

**¿Por qué lo hacemos?**

---

**¿Cuál es nuestro objetivo?**

---

**¿Qué nos diferencia de los demás?**

---

---



**VISIÓN:**

**¿Qué queremos lograr?**

---

**¿Dónde quiero estar en el futuro?**

---

**¿Qué quiero alcanzar?**

---

---



**VALORES:**

**¿Cuáles son mis principios éticos?**

---

**¿Qué valores practico yo?**

---

---





**Mi compromiso es...**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# FOTOS DE APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS DE TEAM BUILDING

## ANEXON 01

### FORMATO DE ASISTENCIA DEL TALLER

TALLER N° \_\_\_\_\_ a partir de \_\_\_\_\_  
 FECHA \_\_\_\_\_  
 LUGAR \_\_\_\_\_

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
1	Melina Rosa Urbina	
2	Ela Consuelo Caspaz Casanova	
3	Yadony Jacinto Requena	
4	En. Mariana Morales Cordero	
5	Anthony Keith Flores Gomez	
6	Luz Claudia Mesa Triguero	
7	Gabriel Jesús Rojas Sheen	
8	Ronal Ivan Rivera Triana	
9	Miguel Muñoz Vera	
10	Bastomante Cornejo Fierl	
11	Jocra Anderson Santisteban	
12	Roberto Roguel Paredes Rojas	
13	Diego Ezequiel Ferrández	
14	Rogelio Ramirez Regalado	
15	David Alvarado Bastomante	
16	Diego Rodríguez	
17	Diego Encarnación Arce	
18	Borge Alonso Salazar	
19	Martina Gonzalez Ramos	
20	Magdalena Luján de Chino	

Flores Dayda Marianela

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

EMPRESA: MAESTRO SAN FRANCISCO DE ASIS CARGO: DOCENTE SEXO: F ANTIGÜEDAD: 06 meses  
 EDAD: 26 ESTUDIOS: SUPERIORES

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar el compromiso organizacional, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada enunciado, y marque con un aspa (X) la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuestas buenas ni malas, por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima.

Nº	ITEMS	1 2 3 4 5				Totalmente de acuerdo
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	
1	¿Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia?	X			X	
2	¿Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la institución educativa?					X
3	¿Me siento emocionalmente vinculado con la institución?				X	
4	¿Mis metas se alinean perfectamente a las de la institución educativa?			X		
5	¿Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte?				X	
6	¿Realmente siento los problemas de la institución como propios?				X	
7	¿Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo?		X	X		
8	¿Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la institución?	X	X			
9	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en la institución?			X		
10	¿Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida?		X			
11	¿Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la institución?			X	X	
12	¿Siento que mientras en menos costos incurra la institución yo me podría beneficiar más?			X	X	
13	¿Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo?				X	
14	¿Esta institución tiene para mí un alto grado de significación personal?				X	
15	¿Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias?			X	X	
16	¿Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora?			X		
17	¿Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución educativa?			X		
18	¿Sería muy difícil para mí en este momento dejar la institución, incluso si lo deseara?		X			
19	¿Permanecer en la institución educativa actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo?		X			
20	¿Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta institución, yo consideraría trabajar en otra parte?		X			
21	¿Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta institución?		X			
22	¿Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación de empleado temporal?			X		
23	¿Me sentiría culpable si renunciara a la institución en este momento?					X
24	¿Esta institución merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto?				X	
25	¿Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta institución educativa?			X		
26	¿No renunciaría a esta institución porque me siento obligado con la gente en ella?		X			

**GRACIAS POR SU COOPERACION.**

## Evidencias de la investigación

