



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromiso organizacional y trabajo en equipo desde la
perspectiva de los docentes de una Institución Educativa
pública de la región de Lima, 2022**

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

AUTOR:

Cerna Santisteban, Irvin Joel (ORCID: 0000-0003-4768-086X)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico con mucho cariño a mis padres, mis hermanos, mi esposa, mi hija y todos mis familiares quienes han sido mi soporte para poder seguir adelante.

Agradecimiento

Principalmente a Dios, ya que siempre me está acompañando con su presencia en cada minuto de mi vida, también quiero agradecer a mis docentes, en especial a mi asesora Dra. Teresa por la paciencia brindada, finalmente también quiero agradecer a mis colegas que contribuyeron en la aplicación de instrumentos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización	25
3.3 Población	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5 Procedimientos	29
3.6 Métodos de análisis de datos	29
3.7 Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. REFERENCIAS.....	46
Anexo 1: Operacionalización de variables.	54
Anexo 2: Fichas técnicas	56
Anexo 3: Instrumentos	58
Anexo 4: Matriz de consistencia	60
Anexo 5: Base de datos de la variable compromiso organizacional.....	62
Anexo 6: Base de datos de la variable trabajo en equipo	64
Anexo 7: Tabla de especificaciones	66

Índice de tablas

Tabla 1: Confiabilidad de cuestionario de compromiso organizacional	28
Tabla 2: Confiabilidad de cuestionario de trabajo en equipo	28
Tabla 3: Niveles de la variable compromiso organizacional	30
Tabla 4: Niveles de la variable trabajo en equipo	31
Tabla 5: Compromiso organizacional y trabajo en equipo en una Institución Educativa de la región de Lima, 2022	32
Tabla 6: Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov	33
Tabla 7: Correlación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo	34
Tabla 8: Correlación entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo	35
Tabla 9: Correlación entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo	36
Tabla 10: Correlación entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo ..	37

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable compromiso organizacional.....	30
Figura 2. Niveles de la variable trabajo en equipo.....	31

Resumen

La presente investigación titulada: Compromiso organizacional y trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

La investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo-correlacional, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 67 docentes de una Institución Educativa de la región de Lima, 2022, a quienes se les encuestó mediante un cuestionario para medir el nivel de relación entre las variables compromiso organizacional y trabajo en equipo.

En base a los resultados se concluyó que existe una relación entre las variables compromiso organizacional y trabajo en equipo según el Rho Spearman de 0,322, el cual indica que existe una correlación positiva baja.

Palabras clave: Compromiso organizacional, trabajo en equipo, docentes

Abstract

The present research entitled: Organizational commitment and teamwork from the perspective of teachers of a public educational institution in the Lima region, 2022, It had as main objective to determine the relationship between organizational commitment and teamwork from the perspective of teachers of a public educational institution in the Lima region, 2022.

The research was basic, with a descriptive-correlational level with a quantitative approach, non-experimental. In this research the population was of 67 teachers from an Educational Institution in the Lima region, 2022, who were surveyed using a questionnaire to measure the level of relationship between the variables organizational commitment and teamwork.

Based on the results, we concluded that there is a relationship between the variables organizational commitment and teamwork according to the Rho Spearman of 0.322, which indicates that there is a low positive correlation.

Keywords: Organizational commitment, teamwork, teachers

I. INTRODUCCIÓN

Sabemos desde antes que un compromiso, significa estar involucrado o comprometido con alguna actividad o persona. Según la RAE lo define como “la obligación contraída” o “palabra dada” (Real Academia Española, s.f.), la cual nos aclara el panorama en relación al término de compromiso. Este concepto ha sido llevado al campo empresarial donde hoy en día se habla mucho del compromiso organizacional, entre los autores que lo definen tenemos a Steers (1977) quien lo define como el esfuerzo máximo de la identidad y participación de un empleado con su institución, así también de la manera como se identifica con esta (Aldana et al., 2018).

En el campo educativo, Fuentealba nos dice que el compromiso organizacional configura en el docente su esencia, la cual va más allá de ser un simple transmisor de lo desarrollado por los demás. El compromiso organizacional implica a que el docente sea más afectivo, tenga continuidad y se apegue a la normatividad en su centro de trabajo. Este compromiso actúa como catalizador y parte fundamental de la identidad profesional, esto trae como consecuencia docentes más identificados e involucrados en la institución donde laboran, llegando a tener mejores probabilidades de permanencia y desempeño laboral (Fuentealba, 2010, citado en Flores et al.,2017)

Así mismo el artículo en inglés: “Teacher engagement: What works?”, nos menciona que el compromiso es un tema emergente en educación y que alrededor del mundo se están desarrollando investigaciones rigurosas en relación al área del compromiso en los empleados, en donde las empresas están priorizando este tema con la intención de maximizar la contribución de los empleados hacia el éxito de sus empresas. El compromiso en la profesión docente es esencialmente un sinónimo del compromiso emocional, la dedicación y la participación del docente en su espacio de trabajo. Por la misma razón, los docentes y las personas encargadas de prescribir políticas deben centrarse en los factores psicosociales que fomentan una enseñanza eficaz y profundizar en el concepto de compromiso docente. Tal compromiso surge del tipo de relación que el docente comparte con la institución, los cuales dependen de algunos

factores psicosociales en el ambiente del lugar de trabajo, que prosperan y pueden abrir la puerta a un compromiso más profundo (Raphael, 2022)

Es por eso que es de suma importancia conocer el compromiso organizacional como primera instancia relacionada a las empresas u organizaciones, para luego tener un panorama de la importancia en el ámbito educativo.

La falta de cooperación entre los miembros de la organización es otro aspecto importante a tener en cuenta, al respecto algunos autores manifiestan que la cooperación en las empresas es vista como un elemento fundamental para cualquier organización sin importar a que se dedican, ya que brinda beneficios tanto económicos, estructurales y sociales para los que se encuentran involucrados en estas alianzas estratégicas, ya que el mercado se torna constantemente cambiante y competitivo. (Shi & Liao, 2015, citado por Bayona & García, 2021)

Así tenemos que a nivel internacional el informe de Oxford Economics denominado "Workforce of 2020" realizado en varios países en el mundo, el cual indica que tan solo un 13% de trabajadores se encuentran involucrados con su institución a nivel mundial, además señala que es muy importante para las organizaciones tener empleados comprometidos, ya que ayuda a estimular los resultados y la producción (Observatorio de Recursos Humanos, 2019). Este estudio nos muestra que existe un bajo compromiso de los empleados en las diversas organizaciones, por lo cual el ámbito educativo no sería ajeno a esto.

Asimismo la falta de cooperación entre los miembros también muestra sus puntos álgidos, por ejemplo en la educación española la colaboración entre docentes, se muestra deficiente como lo confirma el informe Teaching and Learning International Survey (TALIS), el cual recaba información de la práctica docente en países pertenecientes a la OCDE, el cual muestra al 70% de docentes encuestados en España, quienes manifiestan nunca haber impartido clase con otro docente, es preciso mencionar que este es el porcentaje más alto entre todos los países en donde se realizó el estudio. Otro 87% manifiesta nunca haber observado a un colega impartir clases, este también es un porcentaje alto, ya que la media entre los demás países donde se realizó el estudio es de un 48%. (Asociación Educativa Abierta, 2018). Esto nos demuestra que existe un

deficiente trabajo en equipo en los docentes españoles, el cual se necesita potenciar.

En América latina un estudio de AON Hewitt en el año 2017 denominado “Tendencias Globales de Compromiso de Empleados 2017”, se descubre que los compromisos son altos desde el año 2011, pero se han estancado, en el 2016 se subió 3 puntos pasando de 72 a 75 con respecto al compromiso de los trabajadores. Hay una diferencia en la variación sobre el compromiso en la región, teniendo así países que han aumentado su compromiso como son el caso de Brasil, Colombia, Ecuador, Argentina y Puerto Rico, mientras que México, Venezuela y Costa Rica han disminuido su compromiso de los empleados (Tello, 2018).

El estudio anterior nos demuestra que a pesar de que se tiene un importante porcentaje de crecimiento en el compromiso organizacional en algunos países de Latinoamérica, resulta necesario mejorar aún más el compromiso con los empleados en las organizaciones.

Así también en Chile por ejemplo en el sector educativo según el reporte de la OCDE 2019, indica que los docentes laboran en condiciones complejas las cuales están vinculadas a las horas de trabajo y al número de estudiantes por docente, al respecto Díaz et al. (2021) manifiestan que esto conlleva a que la tasa de riesgo de deserción docente sea mayor en el primer año de trabajo con un 34%, esto significa que uno de tres profesores cambiará su centro de trabajo de un año a otro, con respecto a la permanencia indica que solo el 50% de docentes a los dos años permanecerá en el mismo puesto de trabajo. (Universidad Católica Silva Henríquez, 2022).

El estudio anterior nos grafica la problemática de compromiso organizacional en los docentes de Chile, ya que por lo antes mencionado se produciría una fuga de talento y permitiría que los docentes constantemente estén cambiando de centros laborales o exista un cambio de trabajo.

Con respecto al trabajo colaborativo entre docentes, un estudio realizado en Talcahuano en Chile, se evidenció que los docentes eran conscientes de la necesidad de apoyarse entre pares para buscar en conjunto las estrategias que les permitan desempeñarse en ambientes los cuales consideraban complicados

por la vulnerabilidad social de los estudiantes, el cual era descrito como una alta exigencia emocional y diferente a lo conocido. (Aparicio & Sepúlveda, 2019), esto hace referencia a la importancia del trabajo en equipo.

En el Perú el informe "Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo", elaborado por Deloitte Perú en el año 2015, nos dice que la principal problemática que afrontan las organizaciones es la falta de compromiso, esto es respaldado por el 87% de líderes en el presente estudio, quienes son responsables del área de Recursos Humanos en sus organizaciones (Garavito, 2020), este estudio nos demuestra de manera general que hay que mejorar el compromiso organizacional en las empresas peruanas, esto implica también al ámbito educativo.

Además del compromiso organizacional, actualmente en las organizaciones es necesario tener docentes con la capacidad de trabajar en equipo, docentes que asuman distintos retos, compartan ideas, etc. Esto ayuda a que el maestro innove e investigue sobre las distintas herramientas pedagógicas que pueda utilizar en su labor. El trabajar de manera colaborativa permite que los docentes desarrollen su trabajo de manera coordinada y en equipo, asumiendo responsabilidades dentro del grupo, los cuales planifican y evalúan metas en conjunto que les permita ser mejores cada día, y que todo el esfuerzo realizado se vea reflejado en los aprendizajes de los estudiantes. (Milla, 2022).

En nuestro ámbito, nos centramos en una I.E. de la región de Lima, que brinda un servicio educativo en primaria y secundaria. Esta institución tiene un aproximado de 67 docentes quienes tienen que coordinar y realizar trabajo en equipo como parte del desarrollo de actividades dentro de la Institución Educativa.

De acuerdo a lo observado en la mayoría de docentes, muchas veces cuando toca desarrollar actividades conjuntas, no se involucran al 100% en las actividades, o si lo hacen es por obligación, existe un ausentismo muy notorio en las actividades de integración propuestas por los docentes, muchos de los docentes se sienten incómodos en el trabajo, incluso algunos quieren abandonar la institución educativa, porque se sienten poco valorados, no existe una buena comunicación con los directivos, no hay confianza en sus habilidades y existe

una sobrecarga de trabajo, todo esto ha generado una desmotivación para trabajar y relacionarse en equipos dentro de las actividades propuestas en la institución educativa.

Es por eso que la siguiente tesis plantea conocer la relación existente entre las variables compromiso organizacional y trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública en la región de Lima. Es por eso que el problema general en nuestra investigación es: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022?, como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022?, y ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022?

La presente tesis tiene una justificación teórica, ya que nos brinda información detallada sobre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, mediante las cuales se busca contribuir y ampliar el conocimiento de la relación existente entre estas variables. A nivel práctico la presente investigación servirá a los docentes de la región de Lima, conocer la relación que existe entre el compromiso con la institución y el trabajo mancomunado en su labor docente, si la relación encontrada es positiva, ayudará a la Institución Educativa a fortalecer el desarrollo del compromiso docente como elemento fundamental para el trabajo en equipo. Si la relación es negativa, también será importante porque se podrá conocer entre las variables de estudio que no se encuentra relación existente, entonces, habría de investigar otras alternativas. A nivel social permitirá conocer a través de los resultados, si la variable compromiso organizacional, la variable de trabajo en equipo y su relación entre estas puede ampliarse a los distintos campos de la sociedad en donde se involucre el compromiso con las acciones y el trabajo mancomunado. A nivel metodológico se aplicarán instrumentos de medición para las variables, los cuales se aplicarán

a la población docente y cuya validez de resultados pueden servir para futuras investigaciones.

La presente investigación es factible debido a que se tiene los recursos económicos y humanos para su realización.

El objetivo general de esta investigación es determinar qué relación existe entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022. Así mismo se tiene los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación existente entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022. Determinar la relación existente entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022 y determinar la relación existente entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

La hipótesis general de la presente tesis fue: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022. En cuanto a las hipótesis específicas fueron: Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo, compromiso de continuidad, y compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales:

Como antecedente en el ámbito internacional tenemos a Peretomode & Bello (2018), en su artículo "Analysis of Teachers' Commitment and Dimensions of Organizational Commitment in Edo State Public Secondary Schools".

El objetivo es investigar en los docentes el nivel de compromiso general, así como también como se encuentra el compromiso en cada uno de las tres dimensiones del compromiso organizacional, esta investigación tiene como teóricos principales a Meyer and Allen (1991), la investigación es descriptiva basado con un diseño ex-post facto, con respecto a la población estuvo integrada por los 4568 docentes de las 587 escuelas secundarias públicas en los tres distritos senatoriales del estado de Edo en Nigeria, pero mediante un muestreo aleatorio estratificado proporcional se seleccionaron 59 escuelas de las cuales fueron encuestados 475 docentes que formaron parte de la muestra. En los resultados hallados, podemos observar acerca del nivel general del compromiso docente con los deberes oficiales es muy alto y también alto en las tres dimensiones de compromiso organizacional.

El aporte que nos brinda la presente investigación es la medición de las dimensiones del compromiso organizacional iguales al de nuestro estudio, además nos revelan que hay elevado nivel de compromiso organizacional docente.

Salas (2020) en su tesis "La gerencia pública centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional", tesis para obtener el grado de Doctor en Gerencia en la Universidad Yacambú, Barquisimeto 2020.

El objetivo de la investigación es considerar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional para crear un constructo teórico para la gerencia pública de los Órganos Superiores del Nivel Central de la Alcaldía del Municipio Girardot del estado Aragua. La teoría utilizada en la presente tesis para las variables tenemos: gerencia pública encontramos a Plasencia (2004), satisfacción laboral a Robbins (1998) y compromiso organizacional a Meyer y Allen (1990). Esta investigación es cuantitativa, no experimental y descriptivo-correlacional. Aquí encontramos una población que estuvo compuesta por 391

trabajadores; de los cuales formaron parte del muestreo no probabilístico intencional 70. Entre los resultados obtenidos tenemos que el compromiso predominante fue el “normativo”, así también el sistema de remuneración y ascensos genera inconformidad en la satisfacción laboral. A nivel estadístico con un coeficiente r de Pearson ($r = 067$), nos muestra que los empleados se encuentran medianamente satisfechos y comprometidos, encontrando una correlación positiva muy baja entre las variables. La data encontrada ayudó a fundamentar la creación del constructo teórico, que busca generar una profunda reflexión en la gerencia pública, buscando fortalecer la relación gerente-trabajador.

El antecedente en mención como aporte, nos muestra como nivel sobresaliente con respecto al compromiso organizacional es el normativo, con lo cual se puede ver que los trabajadores tienen pocos deseos de seguir en la organización, además de ser una investigación de carácter descriptivo-correlacional, no experimental.

Onukwu et al. (2020) en el artículo “Teachers and job commitment: conceptualizing Meyer and Allen’s multidimensional model in Bayelsa state public secondary schools”.

Objetivo investigar el compromiso laboral de los docentes, basado en Meyer y Allen y en sus dimensiones del compromiso organizacional en las escuelas secundarias públicas del estado de Bayelsa. Como teórico principal encontramos a Meyer y Allen (1997), el tipo de estudio es descriptivo, basado en un diseño ex-post facto, con respecto a la población la conformaron 3255 docentes de las 181 escuelas del estado de Bayelsa, pero mediante un muestreo aleatorio estratificado fueron seleccionados 423 docentes que son la muestra, aquí observamos que el nivel de compromiso de los profesores con las escuelas era bajo y que el compromiso en las tres dimensiones de Meyer y Allen también fue bajo. Sin embargo, se descubrió que el compromiso de continuidad era alto.

Este antecedente aporta a nuestra investigación porque nos muestra que existe un compromiso por parte de los docentes en un nivel bajo, además en la medición de las tres dimensiones del compromiso organizacional, también nos muestra que existe un nivel bajo en cada dimensión a excepción del compromiso de continuidad que presenta un nivel más alto.

Aslamiah (2019). En su artículo "Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia".

Los objetivos de investigación estuvieron enmarcados en analizar el compromiso organizacional docente para cada dimensión; analizar la organización docente, compromiso entre escuelas de excelente y bajo rendimiento, y analizar el compromiso con la organización en los docentes entre excelente y bajo rendimiento en escuelas de áreas urbanas y suburbanas en Banjarmasin. La teoría utilizada para la variable compromiso organizacional fue: Allen and Meyer (1990), La población estaba conformada por maestros de 247 escuelas primarias en Banjarmasin. El Cuestionario de Compromiso Organizacional se había utilizado para medir el compromiso de los docentes. Los análisis de datos fueron las medias, ANOVA unidireccional y ANOVA bidireccional. La investigación mostró que el nivel de compromiso docente con la institución en las escuelas primarias de Banjarmasin es muy bueno. El compromiso continuo tiene el valor más alto de la media. El compromiso continuo describe razones económicas. El valor medio del compromiso de la organización tanto en colegios excelentes y colegio de bajo rendimiento son 3,93 y 3.38. Media del compromiso organizacional del docente de colegios excelentes tanto en zonas urbanas como suburbanas es 4.11, y 3.29, respectivamente. Promedio de bajo rendimiento escolar tanto en urbano y suburbano es 3,71 y 3,29. Valor F para la interacción en compromiso organizacional docente entre excelente y bajo rendimiento escolar tanto en áreas urbanas como suburbanas es 5,368, que es significativo ($<0,05$). A partir de esto podemos concluir que existe una significativa diferencia entre escuelas excelentes y de bajo rendimiento tanto en áreas urbanas y suburbanas con en el compromiso organizacional en los docentes de Banjarmasin.

El aporte del antecedente nos muestra un análisis de las dimensiones del compromiso organizacional, en donde resalta el compromiso de continuidad con la puntuación más alta, el cual marca un precedente muy importante de cara a nuestra investigación.

Zacharo et al (2018) en el artículo "Connection of Teachers' Organizational Commitment and Transformational Leadership. A Case Study from Greece"

El propósito del presente estudio es investigar las percepciones de los docentes en relación al liderazgo transformacional y como contribuye al compromiso con las metas escolares. La variable de estudio sobre liderazgo transformacional está basada en Tichy and Ulrich (1984) y compromiso organizacional en Cohen (2013 -2007), WeiBo, Kaur & Jun (2010). El método de investigación seleccionado es una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, a saber, el uso de cuestionarios y entrevistas. La muestra fue de 171 docentes en dos tipos de instituciones educativas, escuelas secundarias generales inferiores y superiores de una administración local de educación secundaria. Los datos se recogieron en un cuestionario. La encuesta mostró como resultado que los maestros sienten un compromiso sustancial con las metas escolares cuando el director de la escuela actúa como líder transformador. Las variables demográficas, tipo de escuela y experiencia laboral, no afectan la opinión de los maestros.

El antecedente aporta a nuestro trabajo de investigación es que cuando el director actúa como líder transformador, los docentes mostraron un amplio compromiso con las metas de la institución, esto ayuda a nuestra tesis, ya que se buscará relacionar al compromiso organizacional y el trabajo en equipo y la dimensión liderazgo y estructura el cual tiene que ver con el liderazgo transformacional.

Antecedente Nacional:

Gastañadui & Purizaca (2018), con su tesis “Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo”.

El objetivo fue analizar la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo. Los teóricos utilizados para las variables son: Compromiso organizacional (Meyer & Allen, 1991, cita de Castañeda, 2017) y trabajo en equipo está sustentada en (Katzenbach & Smith, 2000 cita de Barreto, 2017). El enfoque fue cuantitativo, nivel correlacional con diseño no experimental. Con relación a la población, la conformaron 118 maestros de las instituciones educativas de Liceo Trujillo, de donde se obtuvo una muestra de 91 maestros, seleccionados al azar, utilizando el muestreo aleatorio simple. La encuesta fue

utilizada como medio para la obtención de datos, el compromiso organizacional se midió a través de un cuestionario de 18 ítems y para el trabajo en equipo 41 ítems. Los hallazgos obtenidos fue que el compromiso organizacional era regular y bajo en un 94,5%; el trabajo en equipo también presentó los niveles de regular y bajo en un 70,3%. Se encontró una relación muy significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo ($p < 0.01$), teniendo así una correlación directa y muy alta ($r_s = 0.986^{**}$). En las dimensiones del compromiso organizacional en relación al trabajo en equipo se obtuvo: normativo [$r_s = 0.794^{**}$] y afectivo [$r_s = 0.743^{**}$] con nivel alto; por continuidad [$r_s = 0.697^{**}$] en nivel moderado. Finalmente se concluyó que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo entre docentes en esta investigación presentan una correlación muy significativa.

El aporte del antecedente a nuestro trabajo es que se han realizado el mismo nivel de investigación, además de haber trabajado las mismas variables, en donde busca encontrar la relación entre estas. Los resultados también son importantes, ya que nos muestra la relación significativa existente entre compromiso organizacional y trabajo en equipo, esto nos sirve como precedente a nuestra investigación.

Ayala & Bustamante. (2019), en sus tesis "Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018".

Objetivo, demostrar que existe una influencia directa entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral. El tipo de estudio empleado en esta investigación es el método cuantitativo, nivel correlacional y con diseño no experimental. 31 trabajadores formaron parte de la muestra, quienes fueron evaluados mediante un censo. Los resultados reflejan que hay un 87.1% de los encuestados que manifiesta que hay un compromiso regular con su organización, otro sector el cual representa el 9,68% lo consideran eficiente, y finalmente hay un 3,23% de encuestados que le asignaron un nivel deficiente. Con respecto a la variable desempeño laboral, 83,87% la consideran regular, 12,9% en nivel bueno y un 3,23% consideran que está en un nivel malo.

El aporte que nos brinda a nuestra tesis, es que nos está mostrando que tanto el compromiso organizacional como el desempeño laboral tienen un gran porcentaje en el nivel regular, otro aporte es el nivel de estudio el cual es similar al de nuestro trabajo de investigación

Huamancolí (2018), en su tesis “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Chalhuahuacho”.

Objetivo, conocer la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes, y como se relacionan y contribuyen a la calidad educativa, al desarrollo institucional y el cumplimiento de los objetivos del IESTP, la teoría utilizada para satisfacción laboral fue de Shultz (1985), para compromiso organizacional de Meyer & Allen (1991). El estudio fue de tipo básico descriptivo, diseño correlacional no experimental con enfoque cuantitativo. Con respecto a la población y muestra, fueron 14 docentes los cuales fueron encuestados. El cuestionario para satisfacción laboral fue de 44 ítems y de 18 ítems para compromiso organizacional. Los resultados del estudio mostraron relación significativa entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

Los aportes que nos brinda la investigación anterior a nuestra tesis, es que nos muestra las tres dimensiones de compromiso organizacional en docentes, es importante esto porque del mismo modo en nuestra investigación se intentara conocer la relación entre estas dimensiones y el trabajo en equipo.

Heredia (2022), en su tesis “Gestión de la comunicación y trabajo en equipo en el compromiso organizacional de docentes de universidades públicas, Lima 2021”.

Esta tesis tuvo como objetivo demostrar en qué manera la gestión comunicativa y el trabajo colaborativo impactan en el compromiso organizacional de docentes de la facultad de educación de universidades públicas de Lima, 2021. La teoría utilizada en la variable independiente gestión de la comunicación está sustentada por el autor Louffat (2012), la segunda variable independiente trabajo en equipo está sustentado por el autor Estrada (2011), la variable dependiente compromiso organizacional está sustentado por Mayer y Allen (1991). El enfoque

es cuantitativo, de diseño causal. En relación a población estuvo conformada en base a 140 profesores, así mismo la muestra estuvo representada por 116 docentes. Se utilizó la encuesta en la obtención de datos, el cuestionario fue el instrumento utilizado. Los resultados obtenidos concluyen que las variables gestión de la comunicación y trabajo en equipo, influyen entre 35.8% y 55.8% en el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de educación de las universidades públicas de Lima, 2021.

El aporte a la investigación anterior a nuestra tesis es que, de acuerdo a los resultados obtenidos, el compromiso organizacional recibe influencia de la gestión de la comunicación y del trabajo en equipo, esto nos sirve, ya que en nuestra tesis se buscara conocer el nivel de relación de las variables compromiso organizacional y el trabajo en equipo, además podemos decir que en esta última está inmersa la gestión de la comunicación.

Leiva (2020), en su tesis “Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020”.

Objetivo, analizar la correlación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo. La teoría utilizada sobre el compromiso organizacional está sustentada en el autor (Meyer & Allen, 1991, cita de Castañeda, 2017) y trabajo en equipo está sustentada en (Katzenbach & Smith, 2000 cita de Barreto, 2017). El enfoque utilizado es cuantitativo, nivel correlacional no experimental. Con respecto a la población fue representada con 118 maestros pertenecientes a las instituciones educativas de Tembladera, de donde se obtuvo una muestra de 91 maestros, seleccionados al azar, utilizando el muestreo aleatorio simple. La encuesta se utilizó para recolectar los datos, el compromiso organizacional se midió a través de un cuestionario de 18 ítems y para el trabajo en equipo 41 ítems. Sobre los resultados hallados tenemos que el compromiso organizacional fue regular y bajo en un 94,5%; el trabajo en equipo también se ubicó en los niveles regular y bajo en un 70,3%. Se encontró una relación muy significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo ($p < 0.01$), teniendo así una correlación directa y muy alta ($r_s = 0.986^{**}$). En las dimensiones del compromiso organizacional en relación al trabajo en equipo se obtuvo: normativo [$r_s = 0.794^{**}$] y afectivo [$r_s = 0.743^{**}$] con nivel alto; por continuidad [$r_s = 0.697^{**}$]

en nivel moderado. Finalmente se concluyó que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo entre docentes en esta investigación presentan una correlación muy significativa.

El aporte del antecedente a nuestro trabajo, es que se han trabajado las mismas variables a nuestra tesis, además de tener el mismo nivel de investigación buscando la correlación de las variables antes mencionadas. Los resultados también son importantes, ya que nos muestra una significativa relación existente entre las variables de compromiso organizacional y trabajo en equipo, esto nos sirve como precedente a nuestra investigación.

López (2020), en su tesis “Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS – BM, año 2020”, tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.

El objetivo de la investigación fue encontrar la relación entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS-BM, año 2020. La teoría sobre la variable engagement está sustentada en los autores Salanova y Schaufeli, (2009), Schaufeli y Bakker, (2003). Para desempeño laboral la variable está sustentada en Chiavenato, (2000) y Guerrero, (2014). El diseño es no experimental de tipo básico. Muestra de 120 colaboradores de la OGESS-BM. La variable engagement (UWES) de Schaufeli y Bakker (2003), estaba conformada por 3 dimensiones con 16 ítems, en la escala de Likert y para el desempeño laboral el instrumento de 3 dimensiones con 14 ítems fue DL, de Guerrero (2014), con la escala de likert. En el estudio se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS-BM, año 2020.

El antecedente apoya a nuestra investigación con respecto a que se han trabajado variables similares, así por ejemplo tenemos al engagement y desempeño laboral como antecedente y tenemos al compromiso organizacional y trabajo en equipo en nuestra investigación. Además, esta investigación concluye determinando que existe una relación significativa entre el engagement y el desempeño laboral y esto sirve como precedente para nuestra tesis.

Estrada y Mamani (2020), en su artículo “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica”.

El objetivo del estudio fue encontrar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras – 2018. La teoría utilizada para el estudio del compromiso organizacional está sustentada en Meyer y Allen (1991), la variable desempeño laboral toma en cuenta al Ministerio de Educación (2012), investigación descriptiva correlacional y no experimental. En relación a la población fue de 106 profesores, de los cuales se seleccionaron 83 para la muestra. Para recolectar datos se utilizó el cuestionario como técnica. En los resultados se observa una relación directa, fuerte y significativa entre las variables estudiadas. De la investigación finalmente se concluye que los docentes se desempeñarán de mejor manera mientras presenten un mayor compromiso organizacional, y viceversa.

El antecedente antes mencionado aporta la medición del compromiso organizacional y del desempeño docente, las cuales están relacionadas con nuestras variables de estudio, es un antecedente importante, ya que es realizado en docentes, además los hallazgos encontrados grafican una relación significativa entre las variables.

Compromiso organizacional

Es analizado por distintos autores, muchos de los cuales describen diversas dimensiones de estudio sobre esta variable, pero sin lugar a duda el modelo más aceptado y el que cuenta con más reconocimiento dentro de las investigaciones es el desarrollado por Meyer y Allen, pues es este modelo que representa una garantía de resultados muy significativos para la organización, ya que a través de sus dimensiones considera las siguientes formas de compromiso: Afectivo, de continuidad y normativo (Coronado et al., 2020), por este motivo nuestra variable de compromiso organizacional, tiene como autores principales a Meyer & Allen (1991), quienes manifiestan que el compromiso organizacional es como una situación psicológica en donde se entrelazan fuertes vínculos entre los trabajadores y la organización, esto afecta en la decisión de los individuos de continuar en dicha organización. Refleja las obligaciones, deseos, vínculos y necesidades entre los empleados y la empresa. (Flores & Pujadas, 2018). Estos tipos de compromiso tienen que ver con: el vínculo entre empleado y

organización debido a que es tratado justamente (afectivo), necesidad de seguir en la empresa debido a la falta de garantías a encontrar un trabajo similar (continuidad), y la obligación moral de seguir en la institución debido a las inversiones ya sea de índole psicológico, normas sociales y regulaciones que hizo la organización en el empleado (normativo). Coronado et al. (2020)

Así mismo Luthans (2008) nos dice sobre el compromiso organizacional, que es la manera como el empleado utiliza su responsabilidad y entrega con la empresa para que se lleve a cabo un trabajo adecuado, además de las estrategias que la organización desarrolle para promover el compromiso, permitiendo así generar un ambiente de trabajo motivante. (Flores & Pujadas, 2018).

Siguiendo a otros autores tenemos que Mowday et al. (1979), en su definición sobre compromiso organizacional nos dice que: “Es la fuerza relativa en relación a la participación e identificación con una institución en concreto de la persona” (Meyer & Herscovitch., 2001, p. 302), esta fuerza tiene que ver en la forma como la persona se identifica con la organización además de considerar su participación.

Otro aporte es el de Colquitt, LePine & Wesson, quienes consideran al compromiso organizacional como el deseo del empleado de seguir formando parte de la organización, este influye en el empleado en su decisión de permanecer dentro de la institución (se queda) o cambia y busca otras alternativas de trabajo (se va). (Colquitt, LePine & Wesson, 2018, p. 62).

En el ámbito educativo ha tomado interés en estudiar el compromiso en la organización, ya que los agentes de las instituciones educativas tienen incidencia directa en la formación del capital humano, y este tiene que ser competitivo para asegurar el futuro de nuestra sociedad, es por eso que se analiza que tan comprometidos se encuentran con la institución y mientras más fuerte sea este estado psicológico, incidirá mejor en formar estudiantes competentes y obtener los seres humanos que demanda hoy en día el mercado laboral. (Pedraza, 2020).

Teniendo en cuenta la importancia del compromiso organizacional, veremos a continuación las dimensiones propuestas por Meyer y Allen, quienes fundamentaron estas 3 dimensiones tomando como referencia los enfoques

propuestos por algunos autores para medir el compromiso organizacional, quienes establecieron tres temas generales sobre el compromiso organizacional como son: los costos relacionados con dejar la institución, la obligación de continuar con la institución y el apego afectivo a la organización

Meyer y Allen, refieren a las formas de compromiso antes mencionadas como: compromiso de continuidad, normativo y afectivo, (Meyer et al., 1993, p. 539).

Para Betanzos y Paz, identifican las siguientes dimensiones del CO, en lo que, si vincula con la parte emocional entre los trabajadores y la organización, así tenemos lo cognitivo (percepción personal, conocimientos y creencias), lo emocional (asociación psicológica con la organización y asociación afectiva) y lo comportamental (se manifiesta el compromiso de manera verbal y escrita). (Betanzos y Paz, 2007, citado por Aldana et al., 2018).

Así mismo Toro propone otras dimensiones como: compromiso con la tarea, con el equipo, con la autoridad organizacional, con los objetivos y metas institucionales, y con la organización. (Toro, 2002, citado por Aldana et al., 2018).

A continuación, veremos el modelo propuesto por Meyer & Allen sobre el compromiso organizacional, propuestos por los cuales son las dimensiones en nuestro trabajo de investigación:

Compromiso afectivo, es descrito igual al apego emocional que siente el trabajador, a la participación e identificación de este dentro de la institución. Los trabajadores con un fuerte compromiso emocional permanecerán en el empleo con la institución porque simplemente quieren hacerlo. (Meyer y Allen, 1991, p. 67).

Según, Mowday, el compromiso afectivo toma como antecedentes las siguientes categorías: características estructurales, personales, relacionadas con el trabajo y experiencias laborales. (Meyer y Allen, 1991, p. 69).

El compromiso afectivo está relacionado en base del deseo de seguir perteneciendo a una organización debido al apego emocional y al compromiso con ella, en pocas palabras te quedas porque quieres. Algunos motivos para seguir en la organización son porque tienes razones emocionales para continuar en la organización, incluidos los sentimientos sobre las amistades, el ambiente

o la cultura de la empresa, y una sensación de disfrute al completar las tareas laborales, así por ejemplo se piensa lo siguiente: Si me voy, extrañaré a mis amigos; me gusta la atmosfera en mi trabajo porque es divertida y relajada; mis funciones laborales actuales son muy gratificantes, y me gusta venir a trabajar cada mañana. (Colquitt, LePine & Wesson, 2018, p. 63).

El compromiso afectivo está ligado intrínsecamente al apego del individuo con la organización, ya que el trabajador no tiene el deseo de salir de la organización debido a que siente que es parte de él, este sentirse parte de la institución irá creciendo y se relacionara a la satisfacción laboral que le brinde su organización o por las bonificaciones que se reciban de esta, esto conlleva a mejorar la lealtad y al mismo tiempo devolverle todos los beneficios que está recibiendo de ella con trabajo y compromiso. (Atencio et al., 2020)

Llevándolo al plano educativo en base a las definiciones dadas, se puede concluir que el compromiso afectivo es la vinculación sentimental que experimenta el docente con su institución educativa, la cual le permite permanecer en ella porque simplemente se siente a gusto en esta, llevándolo a retribuirle con su trabajo y dedicación.

Compromiso de continuidad, es descrito como la conciencia de dejar la organización relacionado a los costos que esto implica. Generalmente los trabajadores con un compromiso de continuidad deciden permanecen en la institución porque sienten la necesidad de hacerlo (Meyer y Allen, 1991, p. 67).

Los antecedentes más estudiados sobre el compromiso de continuidad tienen que ver con las apuestas paralelas, las inversiones y la disponibilidad de alternativas que se tienen, así Según Becker manifiesta que se perdería si no hubiera continuidad, como ejemplo tenemos, el peligro de haber perdido el esfuerzo y tiempo invertido en obtener destrezas intransferibles, de renunciar a privilegios ganados o perder algunos beneficios obtenidos por la antigüedad en la organización, o de tener que apartarse y romper las relaciones personales con sus compañeros, pueden ser percibidos como costos potenciales de dejar una empresa, estos antecedentes están relacionados a la edad y antigüedad en la organización. En el caso de Meyer y Allen no incluyen estos antecedentes de la edad y antigüedad (Meyer y Allen, 1991, p. 72).

También podemos decir que el compromiso de continuidad, es la voluntad de seguir como parte de una institución porque reconocen los costos asociados con la salida. O sea, te quedas porque lo necesitas. Algunas razones para seguir en esta organización están basadas en función de los costos incluidos con temas de salarios, beneficios y promociones, así como preocupaciones sobre el desarraigo familiar, así por ejemplo se piensa de la siguiente manera: Pronto seré promovido, ¿Podría ascender rápidamente en otra empresa?; mi salario me permite tener una bonita casa, en otra área el costo de vida es más alto; hemos dejado raíces donde estamos, mis hijos están en buen colegio y mi esposa tiene un buen trabajo. (Colquitt, LePine & Wesson, 2018, p. 63).

Podríamos decir que en el campo educativo, el compromiso de continuidad es aquel que se toma conciencia sobre los riesgos que se corren al dejar la institución educativa donde están, por ejemplo, muchos de los docentes ya tienen algunos beneficios por su permanencia en el colegio o también les resulta importante el conocer las características y en torno de las personas con las que trabaja, lo cual se les dificultaría si llegan a una nueva institución educativa.

Compromiso normativo, es descrito como sentirse obligados de permanecer en el trabajo. Los empleados con un elevado índice de compromiso normativo, perciben como un deber el permanecer en la organización.

Los antecedentes sobre el desarrollo del compromiso normativo son más teóricos que empíricos. Wiener sugirió que el sentirse obligados de permanecer a una institución, puede aparecer por el arraigo de las presiones a las normas a seguir que se ejerce sobre el empleado. Así por ejemplo Scholl nos dice que cuando al trabajador se le proporciona adelantos en forma de recompensa (por ejemplo pagarle la matrícula universitaria), o cuando se han realizado gastos significativos invertidos en haberle dado el trabajo (como las capacitaciones), el reconocer las inversiones que ha hecho la organización puede generar una desestabilidad en la vinculación trabajador-empresa, permitiendo que los trabajadores se sientan obligados a retribuirles comprometiéndose ellos mismos a permanecer en la empresa hasta que sientan que su deuda ha sido pagada. (Meyer y Allen, 1991, p. 72).

El compromiso normativo tiene que ver con hacerse miembro de la institución por obligación, en este caso te quedas porque sientes que es tu deber hacerlo. Algunas razones para permanecer en la organización son: sentir que le debes a un jefe, a un compañero de trabajo o a toda la empresa, en otras palabras, es creer lo siguiente: Mi jefe ha invertido mucho tiempo en mí, capacitándome y apoyándome; mi organización me permitió iniciarme, ellos me contrataron cuando otros creían que no estaba calificado, mi empleador me ha ayudado cuando estaba en problemas, ¿cómo podría abandonarlo ahora? (Colquitt, LePine & Wesson, 2018, p. 63).

Podríamos decir que, en el ámbito educativo el compromiso normativo se da cuando el docente siente una obligación de quedarse en la institución educativa, porque considera que se invierte constantemente en su bienestar, tanto a nivel profesional como personal, ya que muchas veces es capacitado y motivado con diversas acciones por su labor, la cual le permite estar bien. El pensar que muchas veces la institución educativa le ha brindado el respaldo ante situaciones difíciles que le ha tocado vivir.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo surge por la necesidad de mejorar la productividad, dado que a lo largo del tiempo, conforme las organizaciones se reestructuraban para ser eficientes y eficaces al momento de competir, tuvieron que recurrir al trabajo en equipo como la mejor manera de sacar provecho de los talentos que se encontraban en la fuerza laboral de sus miembros (Robbins y Judge, 2013, p. 308).

El trabajo en equipo en nuestra tesis se sustenta en varios autores, principalmente en los aportes de Robbins y Judge, para quienes el trabajo en equipo tiene que ver con la sinergia positiva que se da, gracias al esfuerzo coordinado entre los miembros del equipo, lo cual conlleva a obtener resultados y rendimiento con un nivel superior en comparación a la suma de los aportes individuales. (Robbins y Judge, 2013, p. 309), dicho en otras palabras, es la reunión de un conjunto de personas que tienen en relación a un objetivo compartido, aquí se busca el bien común, en donde todos y cada una de las

personas es necesario e importante para lograr el objetivo trazado. (Robbins y Judge, 2013, como se citó en Iñigo, 2022).

Otra definición que nos da Jon Katzenbach sobre el trabajo en equipo, es que este puede considerarse como un grupo reducido de personas que cuentan con habilidades complementarias, las cuales se encuentran comprometidas con un objetivo común, además de tener una planificación y responsabilidad de trabajo de manera mutua y compartida (Rodríguez, 2020, p. 48).

Así mismo el trabajo en equipo, es visto como una situación de colaboración cuando se realiza trabajo interdependiente a modo de equipos de tareas, aquí cada trabajador realiza tareas operativas y en pequeños grupos, los cuales deben acoplarse como si fueran piezas fundamentales en un paisaje a modo de rompecabezas (Newstrom, 2011, p. 331).

A partir de lo mencionado podemos decir que la característica de un equipo es la actitud de participación de sus miembros, quienes se relacionan entre ellos y aportan sus esfuerzos de manera personal, esto conlleva a que se establezca un compromiso compartido sobre ciertas metas conjuntas (Bernal & Sierra, 2013, como se citó en Caldas, 2021).

Continuando con lo de trabajo en equipo, es muy importante establecer la diferenciación entre equipo y grupo de trabajo, así tenemos que el grupo de trabajo es el conjunto de personas las cuales se desempeñan en la misma área o se han reunido para realizar una tarea, las cuales no necesariamente se encuentran juntas como una unidad ni logran mejorar de manera significativa su desempeño. Un verdadero equipo es aquel que está conformado por personas (generalmente en pequeño número) con adecuadas habilidades, que se tienen confianza entre ellas y que se encuentran comprometidas con un propósito, metas y enfoque comunes, dentro de los cuales de manera conjunta se sienten responsables (Bateman & Snell, 2009, p. 507).

Grupo y equipo se diferencian en que, al grupo lo conforman dos o más personas, quienes trabajan para alcanzar una meta conjunta, mientras que el equipo está conformado también por dos o más personas, pero estos trabajan en armonía para alcanzar dicha meta en conjunto (Barroso, 2007, como se citó en Treviño & Abreu, 2017).

Otra diferencia es que, un grupo de trabajo es cuando dos o más individuos interactúan de manera interdependiente, buscan obtener metas particulares, adoptan decisiones, ayudan en el desempeño de manera individual y comparten información de acuerdo a la responsabilidad en su área. En los grupos no hay necesidad de involucrarse de manera colectiva en las actividades, así el desenvolvimiento es únicamente la suma del aporte de cada uno de los integrantes de manera individual. Por el contrario, el equipo de trabajo brinda una sinergia positiva la cual se da gracias al esfuerzo coordinado, este esfuerzo tiene un rendimiento superior como resultado contraproducente a los aportes individuales. (Robbins y Judge, 2013, p. 309).

Hoy en día el trabajo en el mundo se ha transformado en algo complicado y cambiante, especialmente para las personas que deciden afrontarlo de manera individual o aquellos que lo afrontan en grupo de manera tradicional, en donde es difícil que se tenga éxito, ya que existe una autoridad limitada (Blanchard et al., 2006, como se citó en Márquez, 2020).

El trabajo en equipo tiene las siguientes dimensiones en nuestra investigación:

Cohesión de los miembros, está relacionada al grado de atracción entre los miembros y la motivación que tienen para seguir en el grupo. La cohesión se da cuando pasan tiempo juntos entre los integrantes del grupo, o cuando se permite mucha interacción en un grupo poco numeroso o cuando los peligros externos hacen que sus integrantes se acerquen. (Robbins y Judge, 2013, p. 288).

La cohesión se manifiesta cuando sus integrantes se sienten como un equipo positivo en aspecto, en donde se sientan parte de la institución a la cual pertenecen y sobre todo atraídos por esta. La cohesión se manifiesta mediante estos aspectos: Social y para una tarea, lo primero tiene que ver con la conexión entre los individuos y a los lazos que estrechan sus miembros y lo segundo es, la forma como se vinculan los miembros del equipo a través de sus habilidades y capacidades para lograr un trabajo eficiente. (Robbins, 2012, como se citó en Puertas, 2019).

La cohesión es el grado de atracción que tiene el equipo para sus miembros, que tan motivados se sienten para pertenecer a este equipo y hasta que medida se pueden influir entre ellos. En general tiene que ver en cuán consistente es el

tejido del equipo. La Cohesión es importante porque contribuye a la satisfacción de los miembros y tiene un gran impacto en el desempeño. (Bateman & Snell, 2009, p. 518).

Cumplimiento de normas, son los estándares de comportamiento las cuales son aceptadas y compartidas por los miembros del equipo, estas determinan como se debe actuar y no en ciertas circunstancias. Cuando las normas son establecidas por acuerdo y tienen la aprobación de todo el grupo, estas influyen en el comportamiento de los miembros teniendo controles externos como un mínimo. Todos tienen normas, tanto los grupos, las comunidades y las sociedades en algunos casos diferentes, pero al final todos están inmersos en estas. (Robbins y Judge, 2013, p. 280).

Las normas vienen a ser creencias que los seres humanos comparten sobre la manera adecuada de pensar y comportarse. En la organización estas pueden ser tanto positivas como negativas. (Bateman & Snell, 2009, p. 517).

Las normas son estándares los cuales han sido aprobadas y compartidas por los integrantes de los grupos o equipos, estas asientan aspectos relacionados a la puntualidad, los resultados, ausentismo, etc. (Robbins y Coulter, 2010, como se citó en Alca y Alvares, 2021).

Liderazgo y estructura, tiene que ver con la manera como la gerencia o los propios integrantes del equipo, llegan a un acuerdo sobre las situaciones específicas del trabajo y sobre la manera como se adecuan para integrar habilidades individuales, los equipos no pueden funcionar adecuadamente si no se encuentran conformes a la distribución de las tareas o no se asegura que la totalidad de los miembros realicen el trabajo compartido. El liderazgo es esencial en los múltiples equipos donde se tiene que coordinar para obtener los resultados deseados, aquí los líderes asumen un rol de facilitadores, ya que dan facultades de decidir a los equipos al delegarle responsabilidades, esto propicia que se trabaje en conjunto y no compitan entre ellos. Se puede decir que los equipos que propician un liderazgo compartido, son más eficaces que aquellos grupos con la estructura tradicional de un liderazgo unitario. (Robbins y Judge, 2013, pp. 313-314).

Clima de confianza y comunicación. La confianza es primordial entre los integrantes de un equipo de trabajo, ya que facilita que exista cooperación entre sus miembros, esto reduce la necesidad de estar vigilante ante lo que hacen los demás, por el contrario, esto crea una unión entre los miembros del equipo, ya que a partir de esto se cree que no se sacaran ventaja entre unos y otros, si no existirá una unión entre ellos. Esta confianza es fundamental en el liderazgo, porque ayuda a que el equipo se comprometa con las decisiones y metas del líder y sobre todo las acepte también como suyas. (Robbins y Judge, 2013, p. 314).

La comunicación dentro de una organización o grupo tiene las siguientes funciones: de controlar, motivar, de expresar emociones e informar. Para controlar la conducta de los integrantes de un grupo, sirve para motivar a los empleados, ya que les aclara que es lo que tienen que hacer, que están haciendo bien y que deberían mejorar. Sirve para la expresión emocional, ya que les permite expresar las frustraciones y la satisfacción que sienten. Finalmente, proporciona información para tomar decisiones o para evaluar e identificar las alternativas de solución. (Robbins y Judge, 2013, p. 337).

La comunicación en el trabajo en equipo debe ser sincera y atenta entre los integrantes, así tendremos una coordinación sobre todas las acciones individuales que se realizan, lo cual permite que no exista un aislamiento en las actuaciones de los miembros que podrían llevar al fracaso del equipo. (Piscoya, 2013, como se citó en Puertas, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

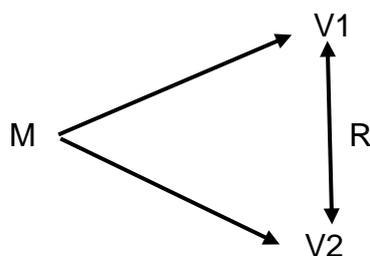
En relación a nuestra investigación el tipo utilizado es básica, a la cual se le puede llamar pura o fundamental también, esta nos lleva a buscar campos y conocimientos de investigación nuevos. El propósito de este tipo de investigación es recolectar información de la realidad que ayudara al enriquecimiento del conocimiento científico, está abre las posibilidades del descubrimiento de nuevas leyes y principios. (Sánchez y Reyes, 2021, p. 42).

El diseño utilizado es no experimental, en el cual principalmente no existe manipulación de las variables por parte del investigador.

El nivel de investigación es correlacional, cuyo objetivo es establecer la correlación existente entre las dos variables de estudio. Aquí se puede observar en qué medida se asocian las variables (Sánchez et al., 2018, p. 51).

La correlación que se busca establecer, es entre las variables compromiso organizacional y trabajo en equipo.

Esta investigación se puede representar mediante el esquema siguiente donde:



M= La Muestra

V1= El Compromiso Organizacional

V2= El Trabajo en equipo

R= La relación existente entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Se ha considerado las siguientes variables:

Variable 1: Compromiso organizacional.

Luthans (2008), nos dice que el compromiso organizacional es la manera como el empleado utiliza su responsabilidad y entrega con la empresa para que se lleve a cabo un trabajo adecuado, además de las estrategias que la organización desarrolle para promover el compromiso permitiendo así generar un ambiente de trabajo motivante.

Meyer & Allen (1991), quienes definen el compromiso organizacional como una situación psicológica en donde se entrelazan fuertes vínculos entre los trabajadores y la organización, esto afecta en la decisión de los individuos de continuar en dicha organización. Refleja las obligaciones, deseos, vínculos y necesidades entre los empleados y la empresa. (Flores & Pujadas, 2018).

Variable 2: Trabajo en equipo:

Reunión de grupo de personas que tienen en relación a un objetivo compartido, aquí se busca el bien común, en donde todos y cada una de las personas es necesario e importante para lograr el objetivo trazado. (Robbins y Judge, 2013, como se citó en Iñigo, 2022).

La variable tiene 4 dimensiones, se tomará un cuestionario de preguntas de 21 ítems con escala de Likert.

3.3 Población

La población es el conjunto de todos los elementos en los cuales se analizan las variables de estudio. (Sucasaire, 2022, p. 12).

Para la presente tesis, la población es de 67 docentes de primaria y secundaria pertenecientes a una institución educativa de la región de Lima. Encuesta censal aplicada a 67 docentes los cuales conforman el total de la población

Criterio de inclusión: Se considera a los docentes nombrados y contratados de primaria y secundaria.

Criterio de exclusión: No se consideraron a los docentes que faltaron el día de aplicación de instrumento, así también se excluyeron a los directivos, auxiliares y administrativos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Si deseas elegir adecuadamente un instrumento y la técnica según Arias, primero el investigador debe establecer la fuente las cuales pueden ser primarias o secundarias, además define a la técnica como el medio el cual se utiliza para recoger los datos de la muestra, y el instrumento como el mecanismo el cual usamos para obtener la información de la muestra. Los datos se recolectan una vez se tenga la técnica e instrumentos establecidos, validados y en la línea acorde al objetivo planteado en la investigación (Arias, 2020, pp. 9-10).

La encuesta fue la técnica empleada para recoger los datos en esta tesis, esta es definida como la técnica investigativa más utilizada, especialmente en el campo sociológico. Esto se debe a su facilidad y el carácter de forma directa en su aplicación (Hernández et al., 2018, p.117).

El instrumento empleado es el cuestionario, el cual se puede definir como la herramienta que recoge la información estructurada sobre la muestra, se utilizan en investigaciones cuantitativas en donde la técnica es la encuesta (Meneses, 2016).

Se aplicaron dos cuestionarios, el primero sobre la variable compromiso organizacional con 18 ítems y el segundo cuestionario sobre la variable trabajo en equipo con 21 ítems, utilizando la escala de Likert en ambos cuestionarios.

Los instrumentos miden el compromiso organizacional y trabajo en equipo y sus respectivas dimensiones, estos se encuentran validados y han sido aplicados por anteriores investigaciones para lo cual se puede ver la ficha técnica en los anexos.

Confiabilidad del instrumento

La fiabilidad es cuando el proceso de medición se repite, entonces es aquí donde aparece la fiabilidad, ya que esta tiene que ver con la consistencia o la estabilidad en la medición (Prieto y Delgado, 2010, como se citó en Rodríguez y Reguant, 2020).

Tabla 1: Confiabilidad de cuestionario de compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
Casos	Válido	N 67	% 100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.816	18

Tabla 2: Confiabilidad de cuestionario de trabajo en equipo

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N 67	% 100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	21

En la prueba de Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado de fiabilidad de 0,816 en el instrumento de compromiso organizacional y de 0,940 para el instrumento de trabajo en equipo, estos resultados se consideran alto según Taber (2018), ya que el valor del coeficiente mayor a 0.9 se considera un rango de confiabilidad de sólido a excelente.

3.5 Procedimientos

Como parte de los procedimientos en el desarrollo de la tesis, se elaboró los instrumentos, se conversó con el director para brindar facilidades en la aplicación del instrumento, se solicitó el apoyo a los profesores en una Institución Educativa en la región de Lima, quienes completaron los cuestionarios, luego se tabuló la información y finalmente se procedió al análisis estadístico a través del SPSS.

3.6 Métodos de análisis de datos

Obtenidos los resultados de los cuestionarios, se procedió a elaborar las tablas y gráficos con la frecuencia para conocer la relación entre las variables, todo esto se dio a través del SPSS.

3.7 Aspectos éticos

Esta tesis con respecto a los aspectos éticos, siguió los procedimientos establecidos para su elaboración, los resultados son reales y no se manipularon. A los docentes, se les explicó el motivo por el cual se realizaba la investigación, además se informó que los instrumentos serían resueltos de manera anónima, respetando la confidencialidad y resultados de los datos obtenidos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Descripción de los niveles de Compromiso organizacional

Tabla 3: Niveles de la variable compromiso organizacional

Compromiso organizacional en una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	4.5	4.5	4.5
	Regular	51	76.1	76.1	80.6
	Bueno	13	19.4	19.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Compromiso organizacional

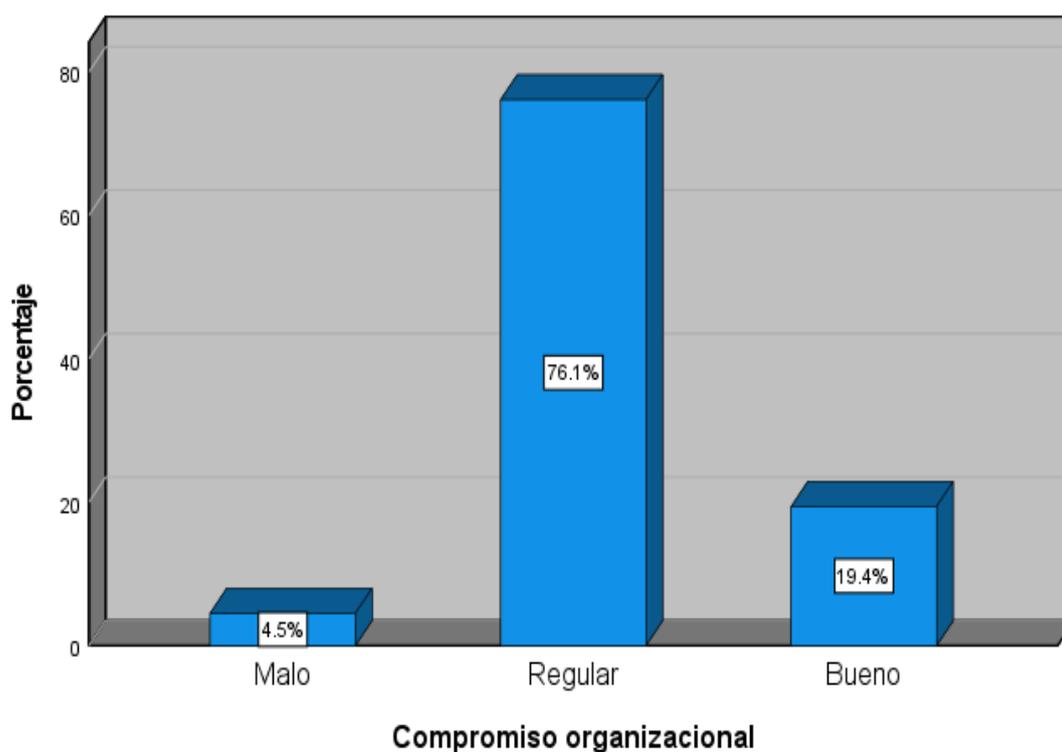


Figura 1. Niveles de la variable compromiso organizacional

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 1, se puede apreciar que los docentes manifestaron que el compromiso organizacional en una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022 es malo en un 4,5%, regular en un 76,1% y es bueno en un 19,4%.

Tabla 4: Niveles de la variable trabajo en equipo

Trabajo en equipo en una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4.5	4.5	4.5
	Medio	32	47.8	47.8	52.2
	Alto	32	47.8	47.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Trabajo en equipo

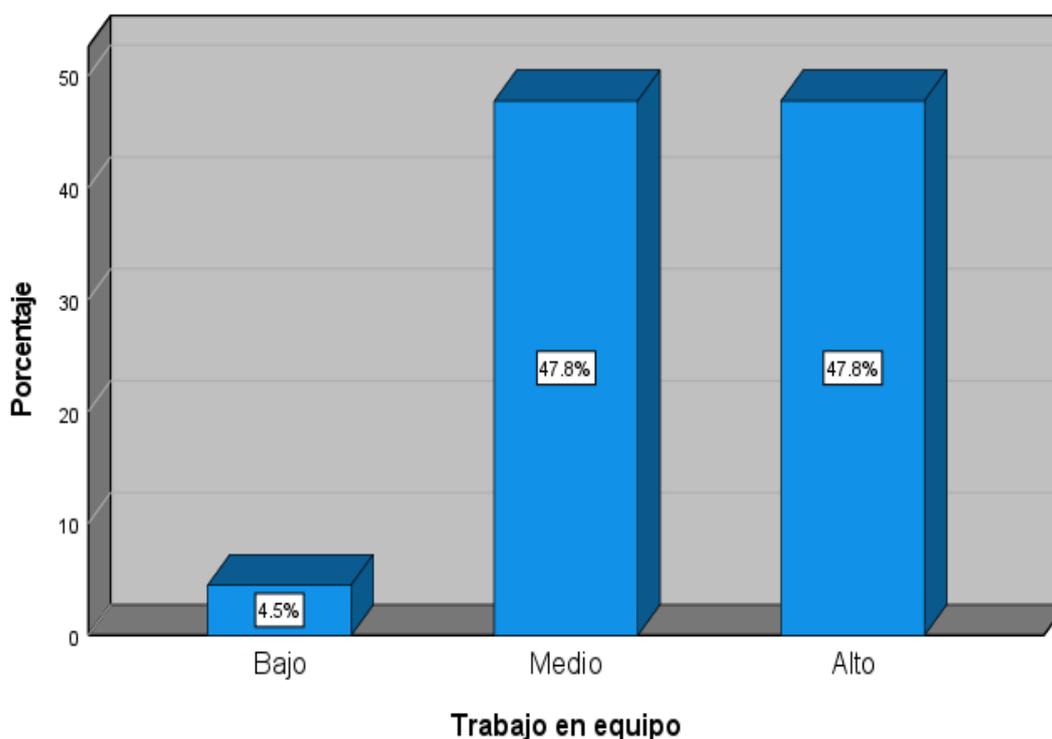


Figura 2. Niveles de la variable trabajo en equipo

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 2, se puede apreciar que los docentes manifestaron que el trabajo en equipo en una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022 es bajo en un 4,5%, medio en un 47,8% y es alto en un 47,8%.

Tablas cruzadas

Tabla 5: Compromiso organizacional y trabajo en equipo en una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022

Compromiso organizacional y trabajo en equipo en una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022

			Trabajo en equipo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Compromiso organizacional	Malo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	3.0%	1.5%	0.0%	4.5%
	Regular	Recuento	1	27	23	51
		% del total	1.5%	40.3%	34.3%	76.1%
	Bueno	Recuento	0	4	9	13
		% del total	0.0%	6.0%	13.4%	19.4%
Total		Recuento	3	32	32	67
		% del total	4.5%	47.8%	47.8%	100.0%

Interpretación:

En la tabla 5, se puede apreciar que cuando el 3% de docentes encuestados en una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022, manifiesta que el compromiso organizacional es malo, el trabajo en equipo es bajo. A sí mismo cuando el 40.3% de docentes encuestados presenta un compromiso organizacional regular, el trabajo en equipo es medio. Finalmente, cuando el 13.4% de docentes encuestados muestran un nivel de compromiso organizacional bueno, el trabajo en equipo es alto.

Para el análisis inferencial se empleará la prueba de normalidad de Kolmogórov Smirnov, ya que la cantidad de la población encuestada es de 67 docentes.

Hipótesis de normalidad

H₀: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H₁: Los datos de la muestra provienen de una distribución no normal

Regla de decisión

Si valor $P = \text{sig} > 0.05$ acepta hipótesis nula (H₀)

Si valor $P = \text{sig} < 0.05$ rechaza hipótesis nula (H₀) y aceptamos H₁

Tabla 6: Pruebas de normalidad Kolmogórov-Smirnov

Pruebas de normalidad Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	.431	67	<.001
Trabajo en equipo	.312	67	<.001
Compromiso afectivo	.375	67	<.001
Compromiso de continuidad	.430	67	<.001
Compromiso normativo	.319	67	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad sobre las variables y dimensiones de estudio nos muestra un valor de $P = \text{sig} < 0.001$ el cual es menor a < 0.05 , entonces los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En base a lo observado la técnica a utilizar es no paramétrica, al ser una investigación correlacional, se utilizará el Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022

El nivel de significancia es < 0.05

Tabla 7: Correlación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo

Correlación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo

		Compromiso organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.322**
		N	.008
			67
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	.322**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.008
			67

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

Interpretación:

En la tabla 7, se observa que con un nivel de significancia bilateral = 0.008 el cual es <0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Además, de acuerdo al coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,322, el cual indica que existe una correlación baja. Dicho esto, se concluye que existe una relación baja entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo.

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

El nivel de significancia es <0.05

Tabla 8: Correlación entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo

Correlación entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo

		Compromiso afectivo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.371**
		N	.002
			67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.371**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.002
			67

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

Interpretación:

En la tabla 8, se observa que con un nivel de significancia bilateral = 0.002 el cual es <0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Además, de acuerdo al Rho Spearman el coeficiente de correlación es 0,371, el cual muestra que existe una correlación baja. Dicho esto, se concluye que existe una relación baja entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

El nivel de significancia es <0.05

Tabla 9: Correlación entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo

Correlación entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo

			Compromiso de continuidad	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1.000	.195
		Sig. (bilateral)	.	.114
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.195	1.000
		Sig. (bilateral)	.114	.
		N	67	67

Interpretación:

En la tabla 9, se observa que con un nivel de significancia bilateral = 0.114 el cual es $>0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 2. Además, de acuerdo al Rho Spearman el coeficiente de correlación es 0,195, el cual indica que existe una correlación negativa muy baja. Dicho esto, se concluye que existe una relación negativa muy baja entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

El nivel de significancia es <0.05

Tabla 10: Correlación entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo

Correlación entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo

			Compromiso normativo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1.000	.464**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	67	67
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	.464**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	67	67

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

Interpretación:

En la tabla 10, se observa que con un nivel de significancia bilateral = 0.001 el cual es <0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3. Además, de acuerdo al Rho Spearman el coeficiente de correlación es 0,464, el cual indica que existe una correlación moderada. Dicho esto, se concluye que existe una relación moderada entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

La discusión de acuerdo a los resultados hallados nos muestra en el análisis descriptivo, que el compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022, es malo y regular en un 80.6%, y bueno en un 19.4%. Con respecto al trabajo en equipo es bajo y medio en un 52.2%, y alto en un 47.8%. Este análisis descriptivo tiene resultados similares a los de Leiva (2020), en donde se muestra que el compromiso organizacional en los docentes se encuentra en un 94.5% entre los niveles regular y bajo, y el trabajo en equipo se encuentra en un 70.3% en los niveles regular y bajo.

Heredia (2022), encuentra al compromiso organizacional en un 94.8% entre deficiente y moderado, y el 5.2% eficiente, mientras que el trabajo en equipo el 90.5% considera que es deficiente y moderado, y el 9.5% considera que es eficiente. Así también Huamancolí (2018), nos muestra en su investigación que el compromiso organizacional en los docentes del Instituto del distrito de Chalhahuacho en Apurímac, se encuentra entre bajo y moderado en un 85.7%, y alto en 14.3%. Estos resultados demuestran que no existe una predominancia buena o alta en el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes.

En relación a la hipótesis general, el resultado de coeficiente de correlación de Rho Spearman es de $=0,322$, el cual indica que existe una relación positiva baja entre las variables compromiso organizacional y trabajo en equipo, además se encontró un nivel de significancia bilateral $p= 0.008 < 0.05$, el cual muestra una correlación baja. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, concluyendo que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022. Los resultados nos muestran una correlación baja entre las variables de estudio, debido a que el trabajo en equipo muestra mejores resultados en comparación al compromiso organizacional, teniendo un 47.8% de docentes que manifiestan que trabajo en equipo es alto y solo el 19.4% de docentes manifiestan que el compromiso organizacional es bueno. Este resultado es parecido a la investigación de Salas (2020), quien

encuentra que los trabajadores se hallan medianamente satisfechos y comprometidos, además encuentra una relación positiva baja entre las variables de estudio, nuestra investigación también presenta resultados similares a Onukwu et al. (2020), quienes encontraron una relación positiva baja en su investigación sobre el compromiso laboral de los docentes, basado en Meyer y Allen y las dimensiones del compromiso organizacional. Los resultados obtenidos se apoyan parcialmente a lo encontrado por Gastañadui & Purizaca (2018) y Leiva (2020), quienes, en tesis similares sobre el compromiso organizacional y trabajo en equipo, también encuentran una relación entre dichas variables, pero a diferencia de nuestra investigación, ellos encuentran una relación muy significativa entre las variables de estudio, la correlación en sus investigaciones fue de $r_s=0.986^*$, la cual es directa y muy alta. Así mismo López (2020), encuentra que existe relación significativa entre el engagement y el trabajo en equipo, por tanto, a mayor engagement, mayor será el trabajo en equipo de los colaboradores de la OGESS-BM, año 2020.

En relación a la hipótesis específica 1 de investigación y en base a los resultados obtenidos, los cuales se han validado a través de la prueba de correlación de Rho Spearman, en donde se determinó la relación existente entre la dimensión de compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes, aquí se obtuvo como resultado en base a la estadística de prueba de correlación un valor de $r_s=0,371$, el cual indica que existe una relación positiva baja entre compromiso afectivo y trabajo en equipo, además se encontró un nivel de significancia bilateral $p=0.002<0.05$ el cual muestra una correlación baja. Esto nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1, concluyendo que existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa Pública de la región de Lima, 2022. El compromiso organizacional muestra una correlación baja en relación al trabajo en equipo, debido a que podemos observar en las tablas cruzadas, a pesar que hay un 35.8% de docentes que tienen un compromiso afectivo bueno y trabajo en equipo alto, también hay un 22.4% que tienen un compromiso afectivo regular y trabajo en equipo medio, lo cual

hace que exista una relación baja al momento de cruzar las dimensiones y variables. También podemos decir que esta se fundamenta en lo que manifiesta Meyer y Allen (1991), quienes describen al compromiso afectivo como un apego que siente el trabajador con su institución, este apego tiene que ver con lo emocional o sentimental, los cuales toman como antecedentes las características estructurales, personales, relacionadas con el trabajo y experiencias laborales, y es aquí donde se encuentra un poco débil y se explica la baja correlación, ya que las experiencias laborales entre colegas no son las adecuadas, permitiendo que no exista un compromiso afectivo tan fuerte. Así mismo de acuerdo a los resultados coincide con la investigación de Ayala & Bustamante (2019), sobre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, en donde el compromiso afectivo también tiene una correlación positiva baja, con una correlación de Pearson de 0.392 y nivel de significancia de 0.029. Además, el compromiso afectivo es el segundo con mejores resultados en comparación a las otras dos dimensiones del compromiso organizacional, esto también se puede visualizar en los trabajos de investigación de Gastañadui & Purizaca (2018), Ayala & Bustamante (2019) y Leiva (2020). Es preciso mencionar que lo encontrado por Peretomode & Bello (2018), difiere un poco de lo anterior, ya que en su investigación encontró al compromiso afectivo en los docentes como predominante entre las dimensiones del compromiso organizacional.

Sobre el análisis de los resultados y los hallazgos encontrados en relación a la segunda hipótesis específica, se validó a través de la prueba de correlación de Rho Spearman, en donde se determinó la relación existente entre la dimensión de compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes. Aquí se encontró un nivel de significancia bilateral $p= 0.114 > 0.05$ el cual muestra que no existe correlación, el Rho Spearman es de $=0,195$, el cual indica que existe una relación negativa muy baja entre las variables compromiso de continuidad y trabajo en equipo. Esto nos lleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis específica 2, concluyendo que no existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022.

Este resultado concuerda con Meyer y Smith (2000), en su trabajo de investigación "HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model", en donde manifiesta que el compromiso de continuidad no se correlaciona significativamente con ninguna de las medidas de evaluación de la gestión de recursos humanos. También podemos afirmar en relación a los resultados obtenidos, se sustentan en Meyer y Allen (1991), quienes dicen que los trabajadores que tienen un compromiso de continuidad deciden seguir en la institución porque sienten la necesidad de hacerlo, ya que al salir de la institución podrían perder algunos beneficios obtenidos por la antigüedad en la organización o por la escasez de alternativas, en nuestro trabajo de investigación esto no es tan marcado debido a que casi la mitad de docentes encuestados son contratados y tienen poco tiempo en la institución, entonces no tienen nada que perder si dejan la institución, otro factor importante a tener en cuenta es que si los docentes nombrados quisieran salir de la institución, lo podrían hacer sin problemas, ya que tienen estabilidad laboral y pueden trabajar en cualquier institución sin ver afectado su tiempo de servicio, dado que los que regulan los contratos y permanencia en las instituciones, son el Ministerio de Educación conjuntamente con la Unidad de Gestión Educativa Local. Así mismo la escasez de alternativas tampoco tendría mucho que ver, ya que en el sector educativo son diversas las instituciones en donde te puedes desempeñar sin problema. Así mismo, de acuerdo a los resultados, se contradicen a las investigaciones presentadas por Aslamiah (2019), quien encuentra que el compromiso continuo tiene el valor más alto de la media, esto debido a que tenía que ver con razones económicas, también difiere de la investigación de Estrada y Mamani (2020), quienes encuentran que el compromiso de continuidad como dimensión del compromiso organizacional, es el que más se relaciona con el desempeño docente, el cual tiene un valor de $r=0.669$ existiendo una relación positiva alta. Así mismo también se contradice con Peretomode & Bello (2018), ya que encontraron un nivel elevado de compromiso de continuidad en los docentes del estado de Edo en Nigeria.

Con respecto a la hipótesis específica tres, se ha validado utilizando la prueba de Rho Spearman, en donde se analizó la relación existente entre

compromiso normativo y el trabajo en equipo entre los docentes. Aquí el resultado que se obtuvo en base a la estadística de prueba de correlación de un valor de $r=0,464$, en donde se encontró una relación positiva moderada entre compromiso normativo y trabajo en equipo, además se encontró la significancia bilateral en 0.001, el cual es menor a 0.05. Esto muestra una correlación significativa moderada, lo cual nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 3, concluyendo que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa Pública de la región de Lima, 2022. El sustento de acuerdo a los resultados presentados en esta investigación, como apoyo a pesar de que la correlación se presente en un nivel moderado, se pueden citar a Gastañadui & Purizaca (2018), Ayala & Bustamante (2019), Salas (2020) y Leiva (2020), quienes coinciden que el compromiso normativo es el que mejor resultados ha obtenido en relación al nivel de significancia en comparación a las otras dimensiones del compromiso como el afectivo y de continuidad. Lo encontrado también se fundamenta en Peretomode & Bello (2018), quienes tienen al compromiso normativo en un nivel elevado, esto a pesar de ser entre las tres dimensiones la que tiene menos porcentaje.

Esta hipótesis específica, también se fundamenta en lo que dice Meyer y Allen (1991), en donde los empleados con un elevado índice de compromiso normativo, perciben como un deber el permanecer en la organización, y este deber básicamente no tiene que ver tanto con la obligación de permanecer por los directivos o los pares, sino que la mayoría de los docentes sienten un deber u obligación con los estudiantes, dado que abandonar la institución a mitad de camino sienten que no sería el adecuado.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En el presente trabajo de investigación concluimos, que el compromiso organizacional está relacionado al trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima-2022; en donde el coeficiente de Rho Spearman arroja un 0,322, demostrando una correlación baja en relación a las variables de estudio.
- Segunda:** La presente investigación concluye que los profesores de una Institución Educativa pública de la región de Lima-2022, con respecto al compromiso organizacional están ubicados entre malo y regular con un 80.6%.
- Tercera:** De acuerdo a la investigación, se concluye que en una Institución Educativa pública de la región de Lima-2022; la dimensión compromiso afectivo, sí tiene relación con el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes. Esta presenta un coeficiente de Rho Spearman de 0,371, el cual demuestra que existe una correlación baja.
- Cuarta:** La investigación concluye que desde la perspectiva de los profesores de una Institución Educativa pública de la región de Lima-2022, la dimensión compromiso de continuidad, no tiene relación con el trabajo en equipo; con una correlación de Rho Spearman de 0,195, el cual muestra una correlación negativa muy baja.
- Quinta:** La presente investigación concluye que la dimensión compromiso normativo, se relaciona con el trabajo en equipo desde la perspectiva de los profesores de una Institución Educativa pública de la región de Lima-2022; con un Rho

Spearman de 0,464, el cual muestra una relación existente de forma moderada entre las variables de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda trabajar en los profesores de una Institución Educativa pública de la región de Lima-2022, el compromiso organizacional, ya que se ha podido evidenciar que existe una gran cantidad de docentes ubicados en un nivel medio, por lo tanto, es importante trabajar para tener docentes más involucrados con la institución educativa.
- Segunda:** Se recomienda a los directivos de una Institución Educativa pública de la región de Lima-2022, en relación al compromiso organizacional y trabajo en equipo, incentivar e implementar acciones que fortalezcan el compromiso organizacional, poniendo énfasis en las dimensiones afectivas y normativas, ya que permitirá mejorar el trabajo en equipo en los docentes.
- Tercera:** Se recomienda a los futuros investigadores de las variables, a tener en cuenta de preferencia a docentes que tengan al menos medio año en la institución, ya que el instrumento sobre compromiso organizacional, está centrado en docentes con cierto tiempo en una institución.
- Cuarta:** También se recomienda que, al existir una correlación negativa en el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo, revisar porque esta dimensión obtiene en varias investigaciones a docentes la más baja calificación.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso Organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Espacios* Vol. 39 (N.º 11) Año 2018. Pág. 13 <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Arias, J. (2020). Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Alca Vásquez, Y. K., & Álvarez Gonzáles, Y. E. (2021). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Electro Oriente SA de la ciudad de Jaén–Cajamarca 2021[Tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85676>
- Aparicio, C., & Sepúlveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 15(1), 109-133. <https://dx.doi.org/10.18004/riics.2019.junio.119-133>
- Aslamiah, A. (2019). Teachers Organizational Commitment in Elementary School: A Study in Banjarmasin Indonesia. *The Open Psychology Journal*, 12(1), 1-6. Retrieve from <https://benthamopen.com/FULLTEXT/TOPSYJ-12-1>.
- Asociación Educación Abierta. (2018, 15 de julio). «*La colaboración entre docentes puede jugar un papel clave en la definición de la práctica educativa.*». Asociación Educación Abierta. <https://educacionabierta.org/la-colaboracion-entre-docentes-puede-jugar-un-papel-clave-en-la-definicion-de-la-practica-educativa/>

- Atencio, E., Otero, O., & Peñata, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. In *Crescendo*, 11(1), 27–50. <https://doi.org/10.21895/increc.2020.v11n1.03>
- Ayala, C., & Bustamante, A. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP SAC Arequipa 2018. [Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas, Universidad Tecnológica del Perú] https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Cristian%20Ayala_Alvaro%20Bustamante_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). México: Mc Graw Hill
- Bayona, J., & García, S. (2021). Cooperación Empresarial: Un análisis en el sector manufacturero. *I+ D revista de investigaciones*, 16(2), 58-68. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/299/392>
- Caldas, F. (2021). El trabajo en equipo y su relación con el liderazgo en la embotelladora San Miguel. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración Estratégica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5918/FABIO%20MOISES%20CALDAS%20ANTUNEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colquitt, J., LePine, J., and Wesson, M. (2018). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Sixth Edition. Dubuque: McGraw-Hill Education, 2018. Print.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores, E.; Gutiérrez, C.; Ríos, H y Vásquez, A (2017) Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa pública del distrito de Sarayacu, provincia de Ucayali – Loreto [Trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller en educación] Repositorio Institucional de la Universidad Marcelino Champagnat <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/306>
- Flores, B., & Pujadas, A. (2018). El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017 (Doctoral dissertation, Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TFCE-04-09.pdf>).
- Garavito, A. (2020). Compromiso organizacional y desempeño del personal de la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63882/Garavito_MAZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gastañadui, R., & Purizaca, C. (2018). Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo-Trujillo, 2017. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11756/gasta%c3%b1adui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Heredia, V. (2022). Gestión de la comunicación y trabajo en equipo en el compromiso organizacional de docentes de universidades públicas, Lima 2021 [Tesis para obtener el grado académico de doctor en administración, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86480>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). Metodología de la Investigación Científica. Ecuador: 3Ciencias
- Huamancolí, F. (2018). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Chalhahuacho, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac, año 2018. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33592/huamancol%c3%ad_rf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leiva, C. (2020). Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48971>
- López, V. (2020). Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS–BM, año 2020. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51780>
- Márquez, V. (2020). Trabajo en equipo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Marcos–Ancash–2015. [Tesis para optar el grado de maestro en Administración Mención en Administración de Negocios, MBA, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo] http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4352/T033_45111396_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Barcelona: Universitat Oberta Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, P.J. and Smith, A.C. (2000) HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17, 319-331. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1936-4490.2000.tb00231.x>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Milla, M. (2022) El trabajo colaborativo en los docentes del nivel primario en escuelas públicas de la UGEL 04 Lima Metropolitana. [Tesis para obtener el título de Licenciado en Educación Primaria. Universidad Peruana Cayetano Heredia] https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11409/Tra_bajo_MillaBarrial_Margori.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13va. Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Observatorio de Recursos Humanos (19 de diciembre del 2019). Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>

- Onukwu, J., Tiebebedigha, P., & Okojide, A. (2020). Teachers' and job commitment: Conceptualizing Meyer and Allen's multidimensional model in Bayelsa State public secondary schools. *African Journal of Contemporary Education Studies*, 15(1), 73-84.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Peretomode, V., & Bello, S. (2018). Analysis of Teachers' Commitment and Dimensions of Organizational Commitment in Edo State Public Secondary Schools. *Journal of Educational and Social Research*, 8(3), 87–92. <https://doi.org/10.2478/jesr-2018-0034>
- Puertas, A. (2019). Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial-Sector Noreste Trujillo, 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37210/puertas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raphael, J. (01 de febrero del 2022) Teacher engagement: What works?. *Teacher Magazine*. Available at: <https://www.teachermagazine.com/in_en/articles/teacher-engagement-what-works>
- Real Academia Española (s.f.) Compromiso. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el 26 de mayo del 2022 de <https://dle.rae.es/compromiso>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª Ed.) Pearson. <http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGA>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

- Salas, A. (2020). La gerencia pública centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Universidad Yacambú. [Tesis para obtener el grado académico de doctor en gerencia, Universidad Yacambú, Venezuela] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283828>
- Salcedo, M. (2020) El trabajo en equipo y la satisfacción laboral en las universidades privadas de la provincia de Huacho-Perú, propuesta actual. [Tesis para obtener el grado académico de doctora en administración de la educación, Universidad Nacional Federico Villarreal] <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4120/SALCEDO%20RODR%c3%8dGUEZ%20%20MEDALIT%20NIEVES%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2021). Metodología y diseños en la investigación científica. (6ta edición) Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-08973. Imprenta grafica Ancash.
- Sucasaire Pilco, J. (2022). Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra de investigación.
- Taber, K. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in science education*, 48(6), 1273-1296.
- Tello, L. (2018). Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.) <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Treviño, N., & Abreu, J. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia Teamwork, Working Groups and the Competence Perspective. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(3), 405-422.

Yñigo, E. (2022). Estudio comparativo del trabajo en equipo docente según las instituciones educativas en San Juan de Lurigancho 2021. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77491/Y%c3%b1igo_PE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Católica Silva Henríquez (2022, mayo 24) “La necesidad de calidad estructural para el compromiso docente”. <https://www.ucsh.cl/actualidad/la-necesidad-de-calidad-estructural-para-el-compromiso-docente/>

Zacharo, K., Marios, K., & Dimitra, P. (2018). Connection of teachers' organizational commitment and transformational leadership. A case study from Greece. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(8), 89-106

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.

Compromiso Organizacional	Luthans (2008) nos dice que el compromiso organizacional es la manera como el empleado utiliza su responsabilidad y entrega con la empresa para que se lleve a cabo un trabajo adecuado, además de las estrategias que la organización desarrolle para promover el compromiso permitiendo así generar un ambiente de trabajo motivante.	Meyer & Allen (1991) definen el compromiso organizacional es como una situación psicológica en donde se entrelazan fuertes vínculos entre los trabajadores y la organización, esto afecta en la decisión de los individuos de continuar en dicha organización.	Compromiso afectivo	Identificación con la organización.	1,2,3,4,5,6	Escala de medición: Ordinal y Escala Likert en el cuestionario Totalmente de acuerdo = 5 Acuerdo = 4 Indiferente = 3 Desacuerdo = 2 Totalmente desacuerdo = 1
		Refleja las obligaciones, deseos, vínculos y necesidades entre los empleados y la empresa.		Compromiso de continuidad		
			Compromiso normativo	Percepción de alternativas.	7,8,9,10,11, 12	
				Inversiones en la organización.	13,14,15,16,17,18	
				Sentido de obligación.		

Fuente: Adaptada de Flores y Pujadas (2018)

Operacionalización de la variable Trabajo en Equipo

Trabajo en equipo	Es la reunión de un conjunto de personas que tienen en relación a un objetivo compartido, aquí se busca el bien común, en donde todos y cada una de las personas es necesario e importante para lograr el objetivo trazado. Robbins y Judge (2013).	La variable será medida mediante dimensiones, se aplicará un cuestionario de 21 preguntas de 21 ítems con escala de Likert	4	Cohesión de los miembros	Trabajo coordinado. Armonía entre los miembros. Metas compartidas.	1-2 3 4-5	Escala de medición: Ordinal y Escala Likert en el cuestionario
				Cumplimiento de normas	Distribución de responsabilidad. Cumplimiento de deberes. Respeto a las normas.	6-7 8-9 10	
				Liderazgo y estructura	Respeto al líder. Organización de equipos. Empoderamiento del equipo.	11 12-13-14 15-16	
				Clima de confianza y comunicación	Comunicación empática. Confianza y compañerismo Expresión de afecto	17 18-19-20 21	

Fuente: Elaborado por Yñigo (2022)

Anexo 2: Fichas técnicas

FICHA TÉCNICA 1

A. NOMBRE:

Cuestionario de compromiso organizacional

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre el compromiso organizacional en los docentes de una Institución Educativa de la región de Lima.

C. AUTORES:

Meyer et al (1993)

D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Flores Allccaco Brenda Alejandra y Pujadas Barzola, Ame Johanna (2018) y Cerna Santisteban Irvin Joel (2022)

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

F. DURACIÓN:

15 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docentes nombrados de una Institución Educativa pública en la región de Lima

H. TÉCNICA:

Encuesta

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Totalmente desacuerdo
2	En Desacuerdo
3	Indeciso
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

FICHA TÉCNICA 2

A. NOMBRE:

Cuestionario de trabajo en equipo

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre el trabajo en equipo en los docentes de una Institución Educativa de la región de Lima

C. AUTORES:

Robbins y Coulter

D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Castro (2018) citado por Iñigo (2021)

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

F. DURACIÓN:

15 a 20 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docentes nombrados de una Institución Educativa pública en la región de Lima

H. TÉCNICA:

Encuesta

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

Anexo 3: Instrumentos
INSTRUMENTOS

ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados(as) docentes, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el compromiso organizacional, para lo cual le agradezco seleccionar la opción y marcar con una “X” en el paréntesis o en el recuadro respectivo, y tiene carácter de anónima, por lo que le pedimos SINCERIDAD en sus respuestas.

a) Cuestionario de compromiso organizacional:

- 1: Totalmente desacuerdo 2: En Desacuerdo 3: Indeciso
 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

	ESCALA				
	1	2	3	4	5
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución Educativa.					
2. En realidad siento como si los problemas de esta institución educativa fueran los míos.					
3. No Tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución educativa.					
4. No Me siento emocionalmente ligado a la institución educativa.					
5. No Me siento como “parte de la familia” en esta institución educativa.					
6. Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.					
7. Por ahora, permanecer en esta institución educativa refleja tanto necesidad como deseo.					
8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución educativa ahora, incluso si deseara hacerlo.					
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución educativa en la que trabajo ahora.					
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta Institución educativa.					
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta institución educativa, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución educativa sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la institución educativa ahora no sería lo correcto.					
15. Me sentiría culpable si dejo mi institución educativa ahora.					
16. La institución educativa donde trabajo merece mi lealtad.					
17. No dejaría mi institución educativa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18. Siento que le debo mucho a esta institución educativa.					

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE

TRABAJO EN EQUIPO

Instrucciones: Estimados(as) docentes, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el trabajo en equipo, para lo cual le agradezco seleccionar la opción y marcar con una “X” en el paréntesis o en el recuadro respectivo, y tiene carácter de anónima, por lo que le pedimos SINCERIDAD en sus respuestas

a) Cuestionario de trabajo en equipo:

Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Nº	PREGUNTAS/Dimensiones/ ítems	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	4
Dimensión 1: Cohesión de los miembros					
1	Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa.				
2	Se eligen a los miembros de manera coordinada				
3	Se elige democráticamente a los miembros de cada equipo.				
4	Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos.				
5	Se trabaja en función de metas colectivas.				
Dimensión 2: Cumplimiento de normas					
6	Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro.				
7	Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades.				
8	Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido.				
9	Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro de su equipo.				
10	Se establece un manual de normas para el equipo.				
Dimensión 3: Liderazgo y estructura					
11	Se manifiesta respeto mutuo entre el director y todo el personal de la I.E.				
12	Se elige a un líder o responsable por cada equipo.				
13	Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo				
14	Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y tiempo				
15	El líder establece con su equipo los criterios de evaluación				
16	Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director del colegio				
Dimensión 4: Clima de confianza y comunicación					
17	Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales.				
18	Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de interés.				
19	Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo.				
20	Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones.				
21	Sabe su equipo lidiar abiertamente y efectivamente los conflictos interpersonales.				

Anexo 4: Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar qué relación existe entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Compromiso Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo - Compromiso de Continuidad - Compromiso normativo 	<p>18 preguntas para la variable 1 y 21 preguntas para la variable 2</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación existente entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022</p>			
<p>¿Cuál es la relación existente entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución</p>	<p>Determinar la relación existente entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución</p>	<p>Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución</p>			

Educativa pública de la región de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022?	Educativa pública de la región de Lima, 2022 Determinar la relación existente entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022	Educativa pública de la región de Lima, 2022 Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022	Variable 2: Trabajo en equipo	- Cohesión de los miembros - Cumplimiento de normas - Liderazgo y estructura - Clima de confianza y comunicación	Escala de medición: Escala de Likert
--	--	---	--------------------------------------	---	---

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo de estudio: Básico Nivel de estudio: Descriptivo - Correlacional	POBLACIÓN: Docentes de una Institución Educativa pública en la región de Lima Tamaño: 67 docentes MUESTRA: Tamaño 26 docentes de primaria 41 docentes de secundaria	Variable 1: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre el compromiso organizacional desde la perspectiva de los docentes de una Institución Educativa pública de la región de Lima, 2022. Año: 2018 Elaboración: Adaptado de Flores y Pujadas (2018) Ámbito de Aplicación: Institución Educativa de la región de Lima, 2022 Forma de Administración: Individual	Variable 2: Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre el trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública de la región de Lima, 2022. Año: 2022 Elaboración: Elaborado por Yñigo (2022) Ámbito de Aplicación: Institución Educativa de la región de Lima 2022 Forma de Administración: Individual

Anexo 5: Base de datos de la variable compromiso organizacional

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
D1: COMPROMISO AFECTIVO						D2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						D3: COMPROMISO NORMATIVO						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2
2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
3	1	4	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	2
5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	5	5	2
7	1	4	4	4	4	1	4	3	2	2	4	3	2	5	4	4	3	2
8	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	4	4	2
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	2	5	4	2	5	2	4
10	3	2	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	3	4	2	2
11	4	4	5	4	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4
12	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
15	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
16	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	4
17	4	3	5	5	5	5	4	4	3	2	2	3	5	4	2	4	4	2
18	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3
19	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
20	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3
21	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
22	3	4	4	4	4	1	1	3	5	5	2	3	2	3	2	5	2	2
23	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4
24	1	4	4	5	5	5	2	1	2	1	1	2	5	4	2	5	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2
26	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	2	5	2	2
27	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	1	1	2	4	3	5	3	3
28	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4
29	4	2	5	5	5	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
30	1	1	5	5	5	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4
31	3	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2
32	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4
33	3	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5
34	5	4	5	5	5	5	3	5	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4
35	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4
37	4	2	2	2	4	4	3	2	1	1	1	1	2	2	1	5	1	3
38	1	4	4	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	5	5	4	5	2
39	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2
40	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4
41	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	5	4
42	5	3	5	5	5	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2

43	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2	1	1	5	1	5	1	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	4	4	1	5	2	1
46	4	4	5	5	4	5	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4
48	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	2	5	2	2
49	5	4	5	5	5	1	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4
50	4	3	4	5	5	5	3	4	5	2	3	2	4	1	3	5	3	4
51	3	4	4	5	5	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
54	4	4	2	2	2	4	5	2	3	3	4	4	2	4	2	5	5	4
55	4	4	4	4	2	4	3	2	1	1	4	2	4	2	3	4	4	2
56	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	2	2
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	5	5	4
58	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	4	2	5	4	5
59	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4
60	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4
61	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	5
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	2
64	4	4	4	1	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4
65	3	2	4	4	5	4	4	5	2	2	1	2	5	2	2	2	2	3
66	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4

Anexo 6: Base de datos de la variable trabajo en equipo

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO																					
	D1: COHESIÓN DE LOS MIEMBROS					D2: CUMPLIMIENTO DE NORMAS					D3: LIDERAZGO Y ESTRUCTURA					D4: CLIMA DE CONFIANZA Y COMUNICACIÓN					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	2	1	4	4	2	2	2	4
2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2
4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
6	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
7	2	1	1	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
8	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3
9	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3
10	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
11	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	4	4
12	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
13	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
15	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2
16	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3
17	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3
18	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2
19	4	2	2	3	3	3	1	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	4	2
20	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
27	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
29	4	2	2	4	2	4	2	2	2	1	4	3	3	3	1	4	3	2	2	2	2
30	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
32	4	4	4	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2
35	4	3	3	2	4	3	3	2	1	1	4	4	2	2	1	4	2	3	3	2	2
36	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2
37	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
40	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
45	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
46	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
47	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
48	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	4	4	2	4	1	2	3	3	4	3	2
49	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
50	2	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2
51	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3
56	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3
57	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
59	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
60	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
61	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
62	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3
63	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
64	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
65	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3
66	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 7: Tabla de especificaciones

VARIABLE 1	DIMENSIONES	PESO	NºÍTEMS / DIMENSIÓN	INDICADORES	NºÍTEMS / INDICADOR
<u>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</u>	COMPROMISO AFECTIVO	33%	6	IDENTIFICACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	3
				INVOLUCRAMIENTO CON LA ORGANIZACIÓN	3
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	33%	6	PERCEPCIÓN DE ALTERNATIVAS	3
				INVERSIONES EN LA ORGANIZACIÓN	3
	COMPROMISO NORMATIVO	33%	6	LEALTAD CON LA ORGANIZACIÓN	3
				SENTIDO DE OBLIGACIÓN	3
	TOTAL	100 %	18		

VARIABLE 2	DIMENSIONES	PESO	NºÍTEMS / DIMENSIÓN	INDICADORES	NºÍTEMS / INDICADOR
TRABAJO EN EQUIPO	COHESIÓN DE LOS MIEMBROS	24%	5	TRABAJO COORDINADO	2
				ARMONÍA ENTRE LOS MIEMBROS	1
				METAS COMPARTIDAS	2
	CUMPLIMIENTO DE NORMAS	24%	5	DISTRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDADES	2
				CUMPLIMIENTO DE DEBERES	2
				RESPECTO A LAS NORMAS	1
	LIDERAZGO Y ESTRUCTURA	28%	6	RESPECTO AL LÍDER	1
				ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS	3
				EMPODERAMIENTO DEL EQUIPO	2
	CLIMA DE CONFIANZA Y COMUNICACIÓN	24%	5	COMUNICACIÓN EMPÁTICA	1
				CONFIANZA Y COMPAÑERISMO	3
				EXPRESIÓN DE AFECTO	1
	TOTAL	100 %	21		