



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Compromiso organizacional y trabajo en equipo en una  
empresa de Trujillo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Rios Cueva, Varinia Miluska ([orcid.org/0009-0009-9273-3319](https://orcid.org/0009-0009-9273-3319))

**ASESORA**

Dra. Fernandez Mantilla, Mirtha Mercedes ([orcid.org/0000-0002-8711-7660](https://orcid.org/0000-0002-8711-7660))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Se lo dedico a mis dos hijas, Ivanka y Alexandra, que aunque una de ellas no está conmigo, son y serán mi principal motivo de superación y fortaleza, las amo.

A mis padres, que son mi guía en el camino de ser madre y son mi principal apoyo. Se los debo todo, los amo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia: mis padres, mi hermana y su hermosa familia, que en todo momento de adversidad y felicidad me han demostrado el verdadero amor incondicional.

A mi asesora, por su apoyo, paciencia y empuje para el desarrollo y la culminación de este proyecto.

## DECLARATORIA DE AUMENTICIDAD DEL ASESOR


Yo, Fernández Mantilla Mirtha Mercedes, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo de Trujillo, asesora de tesis titulada:

**“Compromiso organizacional y Trabajo en equipo en una empresa de Trujillo”** del autor: Ríos Cueva Varinia Miluska, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal **saber** y entender el artículo de revisión de tesis, cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

Trujillo, 4 de marzo del 2024

<b>Apellidos y Nombres:</b> Fernández Mantilla Mirtha Mercedes	
<b>DNI:</b> 17927740	<b>FIRMA:</b> 
<b>ORCID:</b> <a href="https://orcid.org/0000-0002-8711-7660">orcid.org/0000-0002-8711-7660</a>	



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RIOS CUEVA VARINIA MILUSKA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
RIOS CUEVA VARINIA MILUSKA <b>DNI:</b> 45206252 <b>ORCID:</b> 0009-0009-9273-3319	Firmado electrónicamente por: VRIOS el 24-04-2024 00:07:07

Código documento Trilce: INV - 1565233

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUNTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimiento .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS .....	51

## ÍNDICE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, .....	22
<b>Tabla 2:</b> Relación entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, .....	23
<b>Tabla 3:</b> Relación entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, .....	24
<b>Tabla 4:</b> Relación entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, .....	25
<b>Tabla 5:</b> Relación entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo, .....	26
<b>Tabla 6:</b> Relación entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo, .....	27
<b>Tabla 7:</b> Relación entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo, .....	28
<b>Tabla 8:</b> Relación entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo, .....	29

## RESUMEN

El trabajo logró determinar la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, para esto, utilizó un método básico, correlacional descriptivo, en el que se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Arqueros et al. (2019) y el cuestionario de trabajo en equipo de Soto (2020). Además, se consideró 158 trabajadores de la empresa de Trujillo, con un muestreo no probabilístico. Los resultados del estudio destacan la estrecha relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, lo que sugiere que empleados comprometidos tienden a colaborar de manera más efectiva, lo que puede conducir a un ambiente laboral más productivo. Al mismo tiempo, el estudio encuentra que el compromiso efectivo, de continuación, normativo y organizacional se relacionan directamente con el trabajo en equipo, resaltando la diversidad de facetas del compromiso que influyen en esta dinámica. Esto enfatiza la necesidad de promover estrategias de gestión que fomenten el compromiso de los empleados, logrando tener un impacto positivo en múltiples aspectos del desempeño organizacional. Así, se concluye que existe relación directa y significativa ( $RHO = .636, p.000$ ) entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en dos empresas de Trujillo.

**Palabras clave:** compromiso, empresa, equipo, organizacional, trabajo.



## ABSTRACT

The work managed to determine the relationship between organizational commitment and teamwork in a company in Trujillo, for this, it used a basic, descriptive correlational method, in which the organizational commitment questionnaire of Arqueros et al. (2019) and Soto's teamwork questionnaire (2020). In addition, all the workers of the Trujillo company were considered as part of the population, with 158 workers selected with a non-probabilistic sampling. The study results highlight the close relationship between organizational commitment and teamwork, suggesting that engaged employees tend to collaborate more effectively, which can lead to a more productive work environment. At the same time, the study finds that effective, continuation, normative and organizational commitment are directly related to teamwork, highlighting the diversity of facets of commitment that influence this dynamic. This emphasizes the need to promote management strategies that encourage employee commitment, achieving a positive impact on multiple aspects of organizational performance. Thus, it is concluded that there is a direct and significant relationship (RHO .636, p.000) between organizational commitment and teamwork in a company in Trujillo

**Keywords:** commitment, company, team, organizational, work.

## I. INTRODUCCIÓN

Con base en investigaciones actuales, se calcula que únicamente el 15% de los trabajadores a nivel global experimentan un sentido de compromiso hacia sus labores y la entidad a la que pertenecen. Esta falta de compromiso tiene consecuencias negativas para las empresas, como una disminución en la productividad y la calidad del trabajo, un aumento en el ausentismo y una mayor rotación de personal. Adicionalmente, se calcula que la falta de compromiso representa para las entidades una pérdida económica de miles de millones de dólares anuales debido a la disminución en la productividad y a oportunidades desaprovechadas (Koswara, et al., 2021).

Esto se denota perfectamente en Italia, en donde se estima que aproximadamente el 40% de los empleados italianos experimentan un nivel bajo de compromiso con sus organizaciones (Bourgault y Goforth, 2021). Esta falta de compromiso se refleja en índices de absentismo laboral más altos, menor satisfacción laboral y un mayor riesgo de rotación de personal. Estos problemas se mezclan con una combinación de factores, que incluyen una cultura organizacional poco motivadora, falta de oportunidades de desarrollo profesional y una comunicación ineficaz dentro de las empresas (Southwick y Southwick, 2020).

En esta perspectiva, la dedicación hacia la organización persigue la consecución de una conexión sólida y un compromiso arraigado por parte de los trabajadores hacia los propósitos, principios y misión empresarial. Este enfoque guarda una estrecha relación con la noción de colaboración grupal, que abarca la cooperación y la acción conjunta entre los integrantes de un conjunto con el propósito de alcanzar objetivos compartidos (Jiang et al., 2022). Así, cuando los empleados experimentan un alto nivel de compromiso organizacional, es más probable que estén dispuestos a colaborar y trabajar en equipo. Sin embargo, la realidad de esta segunda variable se encuentra en declive, dadas las condiciones graves que dejó el coronavirus.

Un claro ejemplo de esto es México, donde el 75% de los empleados considera que el trabajo en equipo es importante, sin embargo, solo el 18% de las organizaciones brinda capacitación específica para fomentarlo. Además, un 39% de los empleados no confía en sus compañeros de trabajo, lo que dificulta la

colaboración y la generación de sinergias, y evidencia un desafío notable en el fomento de destrezas para la labor en equipo y en la edificación de un ambiente laboral propicio para la colaboración (Valor et al., 2020).

A pesar de ello, se espera que el compromiso organizacional fomente la confianza, la comunicación abierta y el sentido de pertenencia, lo que a su vez mejora la cohesión y la eficiencia del trabajo en equipo. En una perspectiva diferente, se ha formulado la hipótesis de que la fortaleza y colaboración de un equipo de trabajo podría incrementar el compromiso de los empleados, dado que estos experimentan un sentido de aprecio, participación y respaldo por parte de sus colegas (Strode et al., 2022).

Frente a esta situación, en Perú se observa una carencia de estudios exhaustivos que restringe la comprensión sobre la interacción y la mutua influencia entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en las organizaciones del país. Además, los estudios existentes a menudo se centran en sectores específicos o empresas grandes, lo que no permite una representación adecuada de la diversidad empresarial en el país. La ausencia de generalización complica la aplicación de los descubrimientos de la investigación en diversos contextos organizativos (Palomino, 2019).

A nivel local, en la compañía ubicada en Trujillo, se ha detectado una situación problemática relacionada con la adhesión a la organización y la colaboración grupal. Esta problemática se manifiesta en la carencia de vínculo y dedicación por parte de los trabajadores hacia los propósitos y principios de la entidad, generando un impacto negativo en el rendimiento efectivo y eficiente de los equipos de trabajo (Araoz y Ramos, 2021). Esta falta de compromiso y colaboración se refleja en la baja productividad, la falta de innovación y la alta rotación de personal. Así, para abordar esta problemática, se propone realizar una investigación correlacional que permita identificar las posibles relaciones que fomenten la implicación con la organización y la dinámica colaborativa en este establecimiento (Estrada y Mamani, 2020).

Por esto, la pregunta problema responde a ¿cuál es la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo?

A nivel teórico, el estudio proporciona una comprensión más profunda de cómo estos dos elementos interrelacionados pueden influir en la ejecución y la eficiencia productiva de la entidad, permitiendo identificar la forma en que el compromiso de los empleados y la colaboración en equipo pueden generar resultados positivos, como un mayor nivel de satisfacción laboral, una mayor motivación y una mayor retención del talento. Además, al examinar estas variables, se pueden descubrir las condiciones y prácticas que fomentan un mayor compromiso y trabajo en equipo, lo que permite a la empresa implementar estrategias más efectivas para fortalecer la cultura organizacional.

A nivel práctico, este estudio permitirá la implementación de estrategias y políticas que fortalezcan el compromiso y el trabajo en equipo, mejorando así el desempeño general de la empresa, y fomentar un clima laboral favorable, al reconocer la importancia de la participación activa y la colaboración en los integrantes laborales. De esta manera, al fomentar la comunicación franca y el aprecio recíproco, se consigue aportar a la formación de un entorno laboral saludable e inspirador, en el cual los trabajadores se perciban apreciados y comprometidos con metas compartidas.

Desde el punto de vista metodológico, este estudio facilita la exploración de la conexión entre dos variables de interés sin intervenir en ninguna de ellas, lo cual resulta particularmente beneficioso para comprender la índole y orientación de la relación entre el compromiso organizacional y la colaboración grupal. Asimismo, a través de la aplicación de apropiadas técnicas estadísticas, es posible obtener métricas cuantitativas que den cuenta del nivel de asociación entre dichas variables, proporcionando así un fundamento objetivo para el análisis y la interpretación de los resultados.

Así, se pretende: determinar la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, Además, a nivel específico, se busca: determinar la relación entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo; determinar la relación entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo; determinar la relación entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo; determinar la relación entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo;

determinar la relación entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo, ;determinar la relación entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo; determinar la relación entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo.

Por último, la hipótesis del estudio señala que existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo. Además, a nivel específico: H<sub>1</sub>: existe relación directa y significativa entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, H<sub>2</sub>: existe relación directa y significativa entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo; H<sub>3</sub>: existe relación directa y significativa entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo; H<sub>4</sub>: existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo; H<sub>5</sub>: existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo; H<sub>6</sub>: existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo; y H<sub>7</sub>: existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes previos a la investigación, Martono et al. (2020) presentan una investigación de índole correlacional que aborda la interrelación entre la colaboración grupal, la dedicación institucional y la ejecución de resoluciones colaborativas. Se recolectaron datos de todos los sectores pertenecientes al programa de pregrado de la Universidad Estatal de Java Central, ubicada en Indonesia, con una muestra compuesta por 207 individuos seleccionados de manera aleatoria. El análisis de la información se llevó a cabo mediante el empleo de técnicas estadísticas descriptivas y de correlación. Los resultados exhibieron una correlación positiva significativa entre la colaboración grupal, la dedicación institucional y la implementación de resoluciones colaborativas. Estos descubrimientos señalan que al fomentar la colaboración grupal y la ejecución de resoluciones colaborativas, se puede estimular una mayor dedicación institucional. En resumen, este estudio aporta evidencia de la conexión positiva entre estas variables y destaca la importancia de instaurar estrategias de resolución colaborativa para potenciar tanto la colaboración grupal como la dedicación institucional.

Así mismo, Trzeciak y Banasik (2022), llevaron a cabo una investigación para determinar la asociación entre el compromiso de los empleados de los equipos ágiles y los factores motivacionales que influyen en su eficiencia. Con el propósito de alcanzar la meta establecida, se llevó a cabo un examen exhaustivo de las indagaciones relativas al compromiso laboral y los estímulos propulsores dentro de una entidad dedicada a la tecnología de la información (TI). Los hallazgos evidenciaron una conexión estadísticamente relevante entre la implicación de los trabajadores pertenecientes a equipos ágiles y determinados impulsores fundamentales. Además, se encontró que ciertos motivadores específicos tienen un impacto positivo en la eficiencia de los equipos ágiles. Estos hallazgos destacan la importancia de comprender y abordar los motivadores adecuados para promover el compromiso y la eficiencia de los empleados en equipos ágiles.

Además, Jacobsson y Hollertz (2021) ejecutaron un análisis correlacional sencillo con el objetivo de establecer la conexión entre la implicación y la supervisión en el ámbito laboral en equipo, considerándolo como una táctica

administrativa en una institución burocrática vinculada al estado del bienestar. Utilizando una metodología de encuesta, recopilaron datos de los empleados de la Agencia Sueca de Seguridad Social. Los resultados extraídos de la investigación evidenciaron una correlación positiva y estadísticamente relevante entre la labor conjunta y la dedicación de los individuos, así como una correlación negativa entre el trabajo en equipo y el control. Estos hallazgos sugieren que el trabajo en equipo puede ser una herramienta efectiva para fomentar el compromiso de los empleados en una burocracia del estado del bienestar, al tiempo que reduce la necesidad de un control estricto.

De igual forma, Uraon et al. (2023), en un estudio correlacional simple reciente, determinaron la asociación entre el desempeño grupal y la entrega comprometida al proyecto, y cómo esto se ve afectado por las prácticas de trabajo ágiles. Se utilizó un enfoque de investigación basado en la teoría del establecimiento de objetivos y la teoría de la efectividad del equipo. Con el propósito de reunir información, se implementó un formulario estructurado y se llevó a cabo un análisis de correlación. Los hallazgos pusieron de manifiesto una conexión positiva y estadísticamente relevante entre la eficacia del equipo y la dedicación al proyecto, indicando que las prácticas de trabajo ágiles tienen un impacto favorable en el desempeño del equipo a través del compromiso con el proyecto. Estos hallazgos respaldan la importancia de implementar prácticas ágiles en el entorno laboral para mejorar la eficacia y el éxito del equipo en la consecución de objetivos.

Igualmente, Gulbahar et al. (2022) llevaron a cabo un análisis correlacional básico con el fin de identificar la conexión entre la implicación laboral de los educadores, las disposiciones hacia el trabajo grupal y la eficacia en la gestión de la diversidad en el entorno educativo. La muestra consistió en 355 docentes que participaron en un programa de integración de niños sirios en el sistema educativo turco durante el año académico 2020-2021. Se recopilaron datos utilizando escalas para medir la actitud de trabajo en equipo de los docentes, su compromiso laboral y su eficacia en la diversidad en el aula. Las conclusiones demostraron la presencia de correlaciones sustanciales y favorables entre todas las variables examinadas. En conclusión, se encontró que el compromiso laboral de los docentes se asociaba

positivamente tanto con su actitud de trabajo en equipo como con su eficacia en la diversidad en el aula.

Así también, en el ámbito nacional, se contempla a Leiva (2020) llevó a cabo una investigación de carácter correlacional básico en las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, con el propósito de establecer la conexión existente entre la dedicación institucional y la colaboración grupal entre los profesores. El objetivo principal de este estudio radicó en examinar la mencionada vinculación. Se optó por una muestra compuesta por 91 educadores a quienes se les administraron dos encuestas, una diseñada para evaluar el compromiso institucional y la otra para medir la dinámica de trabajo en equipo, conteniendo 18 y 41 ítems respectivamente. Los resultados manifestaron que tanto el compromiso institucional como la labor en equipo presentaron niveles moderados y reducidos. Se constató una correlación significativa entre el compromiso institucional y la dinámica de trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de 0.986\*\* ( $p < 0.01$ ), evidenciando una relación positiva y directa. Estos resultados resaltan la trascendencia de la relación entre el compromiso institucional y la colaboración grupal entre los docentes en las instituciones educativas.

Por otro lado, Espíritu (2022) ejecutó un análisis correlacional básico con el propósito de establecer la conexión entre la implicación ocupacional y la colaboración grupal de los empleados en un centro de atención médica situado en el distrito de Lince durante el año 2019. La finalidad de la investigación fue explorar la asociación entre la dedicación laboral y la labor en equipo. Se adoptó una metodología cuantitativa y descriptiva, sin realizar intervenciones experimentales. La muestra comprendió a 68 empleados del centro de salud, a quienes se les administraron dos herramientas de recopilación de datos. Los resultados señalaron la presencia de una relación tenue ( $r = 0.472$ ) entre el compromiso laboral y la labor en equipo de los colaboradores del centro de salud en el distrito de Lince en 2019. En resumen, se evidenció que un mayor compromiso ocupacional guardó relación con un mejor rendimiento en el trabajo en equipo.

De la misma manera, Cerna (2022) realizó un análisis correlacional sencillo con el objetivo de identificar la conexión entre la dedicación institucional y la colaboración grupal, según la percepción de los educadores en una institución



educativa estatal ubicada en la región de Lima. La investigación se centró en la recopilación de datos cuantitativos a través de un cuestionario aplicado a una muestra conformada por 67 docentes de la mencionada institución. Los resultados pusieron de manifiesto una relación positiva de baja magnitud entre el compromiso institucional y la labor en equipo, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.322. En resumen, se concluyó que existe una asociación significativa entre el compromiso institucional y la colaboración grupal, según la perspectiva de los docentes en la institución educativa estatal de la región de Lima.

Idénticamente, Saldaña et al. (2022) ejecutaron un análisis correlacional básico con el propósito de establecer la conexión entre la dedicación institucional y la colaboración grupal en los empleados del departamento encargado de la recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. El estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo y se valió de una muestra compuesta por 32 trabajadores de dicha área. Se utilizaron cuestionarios como instrumentos para la recopilación de datos, abordando preguntas específicas relacionadas con la implicación institucional y la labor en equipo. Los resultados pusieron de manifiesto una correlación positiva y significativa entre la dedicación institucional y la colaboración grupal de los empleados de ese ámbito ( $\rho=0,769$ ,  $p < 0,05$ ). En consecuencia, se llegó a la conclusión de que existe una conexión de importancia entre el compromiso institucional y el trabajo en equipo en el contexto de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

Por último, Aranguri (2022) se propuso indagar acerca de la relación existente entre la dedicación hacia la organización y la colaboración grupal en los empleados de la entidad municipal de San Ignacio. Se optó por una estrategia metodológica de naturaleza cuantitativa, implementando encuestas a 94 individuos que formaban parte del cuerpo laboral del municipio. Los resultados evidenciaron insuficiencias notables tanto en el compromiso organizacional como en la dinámica de trabajo en equipo, registrando un 73% y 78% respectivamente. Adicionalmente, se constató una correlación de considerable magnitud entre ambas variables, presentando un valor de  $p=0.000$  menor a 0.05 y un coeficiente de correlación Rho de 82.9%. En resumen, se concluyó que existe una conexión positiva altamente robusta entre el compromiso hacia la organización y la cooperación en equipo.

En la búsqueda de información se identificaron diversos modelos teóricos, que son expuestos en este apartado. constituye un enfoque que indaga en los fundamentos del compromiso organizacional, desempeñando un papel crucial en el ámbito de la psicología y la administración de recursos humanos. Este marco teórico sostiene que el compromiso organizacional se cimienta en la vinculación de los colaboradores con la entidad a la que están afiliados. De esta manera, la vinculación implica una conexión emocional y cognitiva profunda con los principios, objetivos, y cultura de la organización, así como con su encomienda y propósito (Padinringi y Sari, 2020).

Cuando los empleados se identifican con su organización, se sienten parte de algo más grande que ellos mismos, lo que les brinda un sentido de pertenencia y una motivación intrínseca para contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales. Esta teoría resalta que el curso de la vinculación se ve afectado por una variedad de elementos, como la satisfacción laboral, el liderazgo, la comunicación interna y las oportunidades de desarrollo profesional (Rodrigo et al., 2022).

La teoría del enfoque-escape, también conocida como Teoría de la Dualidad de Compromiso, ha sido un enfoque teórico crucial para comprender el compromiso organizacional. Esta teoría propone que los trabajadores enfrentan dos fuerzas opuestas en su conexión con la entidad: el enfoque, el cual aborda los aspectos favorables que atraen a los empleados hacia la organización, como recompensas, beneficios y satisfacción laboral; y el escape, que se refiere a los aspectos negativos que hacen que los empleados se sientan atrapados o desilusionados con la organización, como la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía o la falta de reconocimiento (Deschênes, 2023).

La proporción adecuada entre estas dos fuerzas determina el grado de compromiso que los empleados mantienen con la organización. Por ende, según esta teoría, los colaboradores pueden mostrar compromiso a raíz de factores de enfoque, tales como la identificación con los principios de la entidad o el sentimiento de pertenencia, o pueden estar comprometidos por factores de escape, como las barreras para abandonar el empleo o la falta de alternativas viables (Hirschi y Spurk, 2021).

La teoría del ajuste es otro marco que ha hecho importantes contribuciones al entendimiento del compromiso organizacional. Este enfoque se focaliza en la interacción entre los rasgos individuales de las personas y las exigencias del contexto laboral, sosteniendo que el compromiso organizacional surge cuando existe una adecuación entre las necesidades, valores y habilidades de los empleados y las características del trabajo y la cultura organizacional (Noesgaard y Jørgensen, 2023).

Esta adecuación se logra a través de un proceso de ajuste mutuo, en el cual los individuos buscan y seleccionan organizaciones que satisfacen sus necesidades, y las organizaciones atraen y retienen a empleados que se ajustan a sus demandas (Triguero-Sánchez et al., 2022). Asimismo, la teoría subraya la relevancia de la coherencia entre las particularidades individuales y los atributos del puesto laboral, así como la necesidad de un ambiente de apoyo y reconocimiento por parte de la organización (Li et al., 2021).

Finalmente, la teoría del empoderamiento se basa en la premisa de que el empoderamiento de los empleados es un factor clave para su compromiso y rendimiento en el trabajo. Según esta perspectiva, cuando los empleados se sienten empoderados, tienen un mayor sentido de control y autonomía sobre su trabajo, lo que a su vez aumenta su motivación intrínseca y su compromiso hacia los objetivos y valores institucionales (Kim et al., 2023).

Los principios fundamentales de esta teoría abarcan la implicación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, el acceso a información pertinente y transparente, el avance de habilidades y competencias, así como el respaldo y reconocimiento proporcionados por los líderes y la cultura organizacional (Yao et al., 2023). Estos componentes contribuyen a establecer un ambiente laboral propicio para el empoderamiento, generando simultáneamente un estímulo para el compromiso y el desempeño de los empleados.

Enseguida, las teorías del trabajo en equipo, comprenden, primero, la teoría de la inteligencia colectiva, basándose sobre el paradigma de una inteligencia no limitada a la capacidad cognitiva de los individuos, sino que también emerge de la interacción y colaboración entre ellos (Ruiz et al., 2020). En lugar de centrarse

exclusivamente en las habilidades individuales, la teoría de la inteligencia colectiva enfatiza la importancia de la diversidad de conocimientos, experiencias y perspectivas en un equipo (Ito et al., 2023).

Estimulando la implicación dinámica de cada integrante, se consigue instaurar un procedimiento de intercambio y amalgama de pensamientos y saberes que amplía y mejora la inteligencia conjunta del conjunto (Aguiar et al., 2020). Asimismo, la teoría subraya la relevancia de la interacción transparente y eficiente, la cortesía recíproca y la credibilidad como cimientos esenciales para el rendimiento óptimo de un conjunto (Ly, 2023).

La teoría de la cohesión hace referencia a la fuerza y persistencia de las relaciones entre los integrantes de un grupo, así como atracción y compromiso compartidos que mantienen unidos a los individuos en la búsqueda de un objetivo común. Además, destaca la importancia de factores como la comunicación abierta y efectiva, la confianza mutua, el respeto, la participación activa y la identificación grupal (Choi y Yu, 2022). Esto, por medio de la cohesión en un equipo, generan efectos positivos en el desempeño, la satisfacción y la eficiencia, ya que los miembros se sienten más motivados, comprometidos y dispuestos a colaborar. Además, subraya la necesidad de un liderazgo adecuado que promueva la cohesión y proporcione un entorno favorable para el desarrollo de relaciones sólidas y un trabajo en equipo exitoso (Zong y Tsaur, 2023).

La teoría de la complementariedad descansa en la premisa de que las personas dentro de un equipo desempeñan roles complementarios en función de sus habilidades, conocimientos y experiencias únicas, y reconoce que cada miembro del equipo tiene fortalezas y debilidades diferentes, y que la combinación de estas características es fundamental para lograr un desempeño óptimo. Además, enfatiza la importancia de la diversidad y la heterogeneidad dentro del equipo, ya que la complementariedad de roles fomenta la colaboración, la sinergia y la eficiencia (Li et al., 2021).

Al comprender los fundamentos de la complementariedad de roles, los equipos pueden asignar tareas y responsabilidades de manera estratégica, aprovechando las fortalezas individuales de cada miembro y maximizando así el

potencial colectivo (Seema et al., 2021). Por otro lado, esta teoría también destaca la importancia de la comunicación efectiva y el reconocimiento mutuo de los aportes de cada miembro del equipo, lo que promueve la cohesión y la motivación (García et al., 2020).

El modelo sinérgico está basado en la interacción y cooperación entre diferentes elementos, que puede generar resultados superiores a la simple suma de las partes individuales (Chernyak et al., 2023). En el contexto de las organizaciones, la sinergia se refiere a la capacidad de las personas, equipos y departamentos para colaborar de manera efectiva, aprovechando sus fortalezas individuales y combinándolas de manera complementaria (Lin et al., 2022).

Esto fomenta la sinergia, y permite que las organizaciones pueden lograr un mayor compromiso de sus empleados, ya que se sienten valorados y parte de un todo más grande. La teoría también indica que al fomentar la cooperación, la comunicación franca y la labor conjunta, es posible cosechar ventajas palpables, tales como un incremento en la eficiencia, la innovación y la gratificación laboral (Ly, 2023). Asimismo, la sinergia puede simplificar la solución de inconvenientes y el proceso de toma de decisiones, aprovechando la diversidad de enfoques y habilidades existentes en la entidad (Ahmed et al., 2023).

Atendiendo al marco conceptual de la primera variable, se define al compromiso organizacional como la conexión emocional y psicológica que los empleados tienen con su trabajo y su organización. Implica un estado de compromiso y dedicación hacia los metas, principios y propósito de la organización. Los empleados comprometidos muestran altos niveles de motivación, satisfacción laboral y lealtad hacia la organización, y están dispuestos a invertir tiempo y esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la empresa, asumiendo responsabilidad y mostrando un alto grado de identificación con los valores y metas organizacionales (Bayari et al., 2023).

Por otro lado, puede entenderse como la disposición de los empleados para mantenerse en la organización, es decir, su voluntad de permanecer a largo plazo. Este tipo de compromiso se basa en la satisfacción laboral, las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, y la percepción de equidad en las políticas de

compensación y beneficios (Gassas y Salem, 2023). Así, los empleados comprometidos de esta manera tienen una mayor intención de permanecer en la organización, lo que puede resultar en una menor rotación de personal y una mayor estabilidad laboral (Teymoori et al., 2022).

La primera dimensión de este compromiso, es compromiso efectivo, que se refiere a la dimensión emocional del compromiso organizacional. Los empleados que experimentan un alto grado de compromiso efectivo tienen un fuerte vínculo emocional y afectivo con su organización (Na-Nan et al., 2021). Sienten un sentido de pertenencia y se identifican con los valores y metas de la empresa. Estos empleados están motivados internamente y tienen una actitud positiva hacia su trabajo y su organización. La dedicación genuina se fundamenta en la convicción de que la entidad constituye un entorno laboral valioso y satisfactorio (Abebe y Assemie, 2023).

La dimensión compromiso de continuación, trata sobre el nivel de compromiso experimentado por los trabajadores en su entorno laboral, en cuanto a la obligación percibida o "atados" a su organización debido a los costos asociados con dejarla. Estos costos pueden incluir aspectos económicos, como beneficios y salarios, así como factores sociales y psicológicos, como la falta de oportunidades de empleo alternativas o la pérdida de relaciones laborales significativas (Triguero et al., 2022). Los empleados con un alto compromiso de continuación pueden no sentir una conexión emocional fuerte con la organización, pero siguen comprometidos debido a la falta de mejores opciones o la necesidad de mantener la estabilidad económica (Anand et al., 2023).

La dimensión compromiso normativo se fundamenta en una sensación de responsabilidad hacia la entidad. Los colaboradores con un compromiso normativo elevado experimentan una obligación moral de quedarse en la organización a causa de un deber y responsabilidad hacia sus colegas laborales, superiores o clientes, que pueden sentirse presionados por normas sociales o culturales que enfatizan la importancia de la lealtad y la permanencia en una organización (Goetz y Wald, 2022). Así, implica que los empleados se quedan en la organización porque creen que es lo correcto, incluso si no experimentan un fuerte vínculo emocional o no ven muchas recompensas individuales en el trabajo (Li et al., 2021).

Por otro lado, los conceptos de trabajo en equipo, disponen que consiste en una aproximación colaborativa en la cual un conjunto de individuos con diversas destrezas, conocimientos y vivencias se congregan con el propósito compartido de lograr una meta conjunta (Smy et al., 2021; Jung et al., 2023). En este contexto, cada miembro del equipo aporta sus fortalezas individuales y se compromete a trabajar de manera coordinada, compartiendo ideas, responsabilidades y recursos (Parikh y Cavanaugh, 2023). Además, fomenta la sinergia, la comunicación efectiva y la confianza mutua, lo que permite lograr resultados superiores a los que se obtendrían trabajando de forma individual (Lapierre et al., 2023).

También se refiere a la colaboración activa entre varios individuos que comparten una meta común (Westphaln et al., 2022). Dentro de esta perspectiva, los integrantes del equipo se potencian mutuamente, aprovechando sus habilidades y conocimientos especializados para abordar los desafíos de manera eficiente (Cortázar et al., 2022; O'Neill et al., 2023). Se promueve la distribución equitativa de tareas y roles, así como la interdependencia positiva, donde el éxito individual se relaciona directamente con el éxito colectivo (Mock et al., 2021). Así, el trabajo en equipo también implica una comunicación abierta y constructiva, el establecimiento de metas claras y una gestión efectiva de conflictos para mantener la cohesión y el rendimiento del equipo (Cranmer et al., 2023; Poghosyan et al., 2022).

La colaboración en equipo se configura como una modalidad que descansa en la interacción continua y el flujo constante de ideas entre los integrantes de un conjunto (Milton et al., 2023; Vail et al., 2023). En esta dinámica, se busca aprovechar la diversidad de perspectivas y habilidades para enriquecer la toma de decisiones y generar soluciones innovadoras (Bahr et al., 2022; Sinyard et al., 2022). El trabajo en equipo implica una cultura de apoyo mutuo, donde se fomenta el respeto, la empatía y la valoración de las contribuciones individuales (Syah et al., 2022). Además, se promueve la flexibilidad y la adaptabilidad, ya que los equipos deben ser capaces de ajustarse a los cambios y desafíos que surjan durante el proceso de trabajo colaborativo (Sezgin y Bektaş, 2023; Arku et al., 2022).

La primera dimensión de este trabajo, es identidad, y se refiere a la claridad y cohesión en torno a la visión, misión, valores y metas compartidas del equipo

(Keebler et al., 2023). Implica que todos los miembros del equipo estén alineados con los propósitos y objetivos comunes, y que se sientan parte de un colectivo (Nguyen, 2022). Esto proporciona un marco para la colaboración y promueve el sentido de pertenencia y compromiso (Sabiote et al., 2022; Alegret et al., 2023).

La dimensión comunicación implica la habilidad de compartir ideas, información y retroalimentación de manera clara, abierta y respetuosa (Wullschleger et al., 2023). También implica escuchar activamente a los demás miembros del equipo y tener la capacidad de resolver conflictos de manera constructiva (Liu et al., 2023). Una comunicación sólida fomenta la colaboración, previene malentendidos y promueve la sinergia entre los miembros del equipo (Aghaie et al., 2021).

La dimensión ejecución hace alusión a la aptitud del equipo para ejecutar las labores asignadas y alcanzar los objetivos establecidos. Implica la organización y distribución efectiva del trabajo, la asignación de responsabilidades claras, el seguimiento del progreso y la adaptación a los cambios (Bearman et al., 2023). La ejecución eficiente requiere que los miembros del equipo trabajen en conjunto, aprovechen sus fortalezas individuales y coordinen sus esfuerzos para lograr resultados concretos (Jordan et al., 2022; Beiboer et al., 2023).

Finalmente, la dimensión regulación se relaciona con la capacidad del equipo para autogestionarse y mantener un equilibrio saludable en su dinámica interna. Involucra la creación de pautas conductuales, procedimientos para la toma de decisiones y mecanismos para resolver disputas (Harris et al., 2022; Yaghmaei et al., 2022). También implica una reflexión constante sobre el desempeño del equipo y la implementación de mejoras continuas. Una adecuada regulación promueve la colaboración, el respeto mutuo y la productividad del equipo (Detlefs et al., 2022).



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo

Este trabajo fue básico, porque busca comprender cómo funcionan las cosas en su nivel más fundamental, sin preocuparse necesariamente por su utilidad inmediata. Este tipo de investigación es crucial para expandir nuestro conocimiento y sentar las bases para futuros avances científicos y tecnológicos (King y Eckersley, 2019).

##### 3.1.2. Diseño

Además, fue correlacional descriptivo, buscó recopilar datos de manera sistemática y analizarlos estadísticamente con el fin de evaluar si hay una conexión o relación entre las variables analizadas. Esto permitió explorar y comprender las relaciones entre variables en situaciones complejas del mundo real, y es ampliamente utilizado en disciplinas como la psicología, la sociología y la economía, entre otros (Balon, 2023).

#### 3.2. Variables y operacionalización

Compromiso organizacional:

**Definición conceptual:** Se define al compromiso organizacional como la conexión emocional y psicológica que los empleados tienen con su trabajo y su organización. Implica un estado de compromiso y dedicación hacia los metas, principios y propósito de la organización. Los empleados comprometidos muestran altos niveles de motivación, satisfacción laboral y lealtad hacia la organización, y están dispuestos a invertir tiempo y esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la empresa, asumiendo responsabilidad y mostrando un alto grado de identificación con los valores y metas organizacionales (Bayari et al., 2023).

**Definición operacional:** será aplicado por medio del cuestionario de compromiso organizacional de Arqueros et al. (2019).

**Indicadores:** nivel de compromiso con las metas de la empresa, reconocimiento de los esfuerzos laborales por parte del empleador, relación entre la satisfacción laboral y el cumplimiento de las metas personales, satisfacción personal derivada de las tareas realizadas en el trabajo, percepción de que el empleador cumple con

las necesidades del empleado, percepción de que las contribuciones laborales son valoradas y merecidas, valoración de los beneficios económicos proporcionados por el empleador, percepción de que los beneficios económicos son suficientes, sentimiento de obligación moral que genera compromiso con la empresa, conciencia de la contribución personal al bienestar de la empresa sin obligación externa, alineación de la perspectiva laboral con las normas y reglas establecidas en la empresa, tendencia a atribuir y asumir responsabilidad en el desarrollo de la empresa.

**Escala de Medición:** ordinal

Trabajo en equipo:

**Definición conceptual:** modo colaborativo que se fundamenta en la interacción continua y el intercambio de ideas entre los integrantes de un conjunto (Milton et al., 2023; Vail et al., 2023).

**Definición operacional:** será aplicado mediante el cuestionario de trabajo en equipo de Soto (2020).

**Indicadores:** Claridad de roles, sentimiento de pertenencia, valores compartidos, coordinación y colaboración, apertura y honestidad, escucha activa, retroalimentación constructiva, comunicación clara, cumplimiento de metas, toma de decisiones efectiva, planificación y organización, adaptabilidad y flexibilidad, resolución de conflictos, gestión del tiempo, normas y reglas compartidas, evaluación y mejora continua.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Se tomó en cuenta a la totalidad del personal empleado en la compañía ubicada en Trujillo, como parte de la población. En este caso, es un total de 158 trabajadores de las diversas áreas (Strain et al., 2023).

**Criterios de inclusión:** individuos contratados que cuenten con un mínimo de un año de experiencia laboral en la organización, que vivan en Trujillo, que asistan al menos 3 veces a la semana a la empresa, que firmen el consentimiento informado, y que tengan la voluntad de participar.

**Criterios de exclusión:** ex trabajadores, personal que se encuentra jubilándose, trabajadores de otras sedes que no sean de Trujillo, que se encuentren en tratamiento psiquiátrico y/o psicológico, y/o que no firmen el consentimiento informado.

### **3.3.2. Muestra**

Se consideró a los 158 trabajadores de la empresa de Trujillo. Este tipo de muestra se clasifica como censal dado que se abordará la totalidad de la población.

### **3.3.3. Muestreo:**

El método es por conveniencia, dada la muestra seleccionada. Este tipo de muestreo no utiliza un proceso de selección aleatorio de la muestra, sino que se basa en criterios de conveniencia del investigador (Strain et al., 2023).

### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Cada trabajador de la empresa de Trujillo.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se usó la encuesta como técnica principal.

El instrumento de trabajo fue el cuestionario. Este hace referencia a una herramienta de uso extendido para la recolección de información. Además, consiste en una serie de preguntas estructuradas que se presentan a los participantes con el fin de obtener datos cuantitativos. (King y Eckersley, 2019).

El primer cuestionario, es de compromiso organizacional, de Arqueros et al. (2019). Consta de 12 ítems, distribuidos en tres dimensiones (Compromiso efectivo, Compromiso de continuación, y Compromiso normativo), con 4 ítems cada una, y Utiliza una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos, que va desde "nunca" hasta "siempre". Además, se aplicó de manera grupal a los empleados de la organización, preferiblemente en un contexto confidencial para fomentar respuestas sinceras, y permitir identificar el nivel de compromiso de los empleados, comprender sus fortalezas y áreas de mejora, y tomar acciones para promover un mayor compromiso organizacional.

La escala de valoración se divide en tres niveles: de 1 a 20 es bajo, de 21 a 40 es medio, y de 41 a 60 es alto.

Respecto a la validez y confiabilidad, se han aplicado pruebas de validez de contenido al cuestionario, obteniendo un puntaje más que satisfactorio para su utilización. Asimismo, el análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach ha revelado una elevada confiabilidad en todas las dimensiones del cuestionario, con un valor de .854.

El segundo cuestionario, es de trabajo en equipo, de Soto (2020). Consta de 25 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones (identidad, comunicación, ejecución y regulación), con 7, 6, 5 y 5 ítems cada una, y utiliza un formato de escala Likert de cinco puntos como método de respuesta, que va desde "nunca" hasta "siempre". Además, se aplica de manera grupal a los empleados de la organización, preferiblemente en un contexto confidencial para fomentar respuestas sinceras, y facilita la identificación del grado de trabajo en equipo entre los colaboradores, comprender sus fortalezas y áreas de mejora, y tomar acciones para promover un mayor trabajo en equipo.

La escala de valoración se divide en tres niveles: de 1 a 41 es bajo, de 42 a 82 es medio, y de 85 a 125 es alto.

En relación a la validez y confiabilidad, se ha sometido el cuestionario a pruebas de validez de contenido, obteniendo un puntaje más que satisfactorio para su aplicabilidad. Además, el análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con un valor de .869, ha demostrado una confiabilidad elevada en todas las dimensiones del cuestionario.

### **3.5. Procedimiento**

Primero, se definió claramente los objetivos de la investigación y estableció las variables a medir, y se determinó cómo se medirán estas variables. Además, se definió la muestra de participantes, considerando el tamaño adecuado y representativo de una empresa de Trujillo.

Una vez que se haya diseñado el estudio, se llevó a cabo la gestión para solicitar la carta de autorización a la universidad y se pueda llevar a la institución donde se recopilará los datos necesarios, es decir, administrar los cuestionarios o realizar las entrevistas a los participantes seleccionados. Esta recopilación se realizó siguiendo un protocolo de aplicación, con pasos de inicio, desarrollo, cierre y agradecimiento a los participantes por sus respuestas. Durante ello, se debió asegurar la

colaboración de los empleados y garantizar la confidencialidad de la información recopilada. Además, se utilizarán métodos adicionales, como registros de procesos y solicitud de permisos, para obtener información adicional relevante.

Finalmente, se procedió a analizar estadísticamente los datos, buscando identificar si existe una correlación positiva, negativa o nula entre estas variables. Enseguida, se interpretarán los resultados y se redactará un informe final que resuma los hallazgos y conclusiones de la investigación.

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

En primer lugar, se llevó a cabo un examen descriptivo de las variables de interés, empleando indicadores de posición central, tales como la media y la mediana, así como indicadores de dispersión, como la desviación típica y el intervalo. Esta evaluación permitió obtener una perspectiva general de la distribución y la variabilidad de los datos.

Seguidamente, se ejecutó un análisis de normalidad con el propósito de validar si las variables se ajustan a una distribución normal. Con este fin, se aplicarán pruebas estadísticas, como la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para examinar la normalidad de los datos. En la eventualidad de que las variables no exhiban una distribución normal, se contemplarán estrategias de transformación de datos o el recurso a pruebas no paramétricas.

Luego del análisis descriptivo, se procedió a realizar un análisis inferencial con el objetivo de establecer la presencia de una correlación entre el compromiso organizacional y la dinámica de trabajo en equipo. En este contexto, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson u otras pruebas de correlación pertinentes. Además, se llevó a cabo pruebas de significancia estadística con el propósito de determinar la relevancia estadística de la correlación identificada (Rosenberger et al., 2021).

### **3.7. Aspectos éticos**

Los principios éticos esenciales que regirán esta investigación se cimentaron en la autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia. Esto conlleva la obtención del consentimiento informado y voluntario por parte de los participantes, asegurando que comprendan íntegramente los propósitos, riesgos y beneficios del

estudio, y que tengan la libertad de participar o retirarse en cualquier momento sin enfrentar consecuencias adversas. Asimismo, se garantizará la confidencialidad y el anonimato de los datos recolectados, así como su uso apropiado, evitando cualquier forma de estigmatización o discriminación (Bellenguez et al., 2021).

Igualmente, en relación con el código ético del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), en el artículo cuarto señala que toda investigación que requiera de sujetos deberá contar con un consentimiento informado que corrobore y valide la participación de cada individuo. De tal forma, se busca la protección de integridad del participante, así como confiabilidad que compruebe la voluntad y participación anónima de la persona involucrada.

Por último, siguiendo la Declaración de Helsinki, se destacará la importancia de preservar la dignidad, los derechos y el bienestar de los participantes. Además, con las normas APA, se respaldará el cuidado al derecho de autor (Bellenguez et al., 2021).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo*

Niveles	Trabajo en equipo			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Compromiso organizacional	Bajo	4	3	1	8
	Medio	7	37	5	49
	Alto	4	48	49	101
Total		15	88	55	158
Variables			RHO	p	N
Compromiso organizacional y Trabajo en equipo			.636	.000	158

Nota. Datos obtenidos en la encuesta de investigación. La relación es significativa si  $p < .050$ .

Al obtener los resultados del primer objetivo, se encontró que, según la tabla 1, la mayoría de participantes, puntuó un nivel medio en compromiso organizacional y trabajo en equipo, esto tanto por separado como en un análisis cruzado. Seguidos de un nivel alto en el que también coincidió gran cantidad de los casos. Ante esto, se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre ambas variables, por lo que se puso a prueba la posible relación. Al analizar el RHO de .636 obtenido, con una  $p < .000$ , se descubrió que existe relación directa y altamente significativa, por lo que, cuando el compromiso organizacional es adecuado, el trabajo en equipo también, y viceversa.

Por esto, se comprobó la hipótesis, siendo:

$H_g$ : Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.

$H_o$ : No existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.

Con el criterio de aceptación:  $p < .050$ , se rechaza  $H_g$ , y se acepta  $H_o$ .

En ese sentido, se cumple que  $H_g$  es correcta.

**Tabla 2***Relación entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo*

Niveles	Trabajo en equipo			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Compromiso efectivo	Bajo	2	10	5	17
	Medio	7	25	2	34
	Alto	6	53	48	107
Total		15	88	55	158
Variables		RHO	p	N	
Compromiso efectivo y Trabajo en equipo		.636	.000	158	

Nota. Datos obtenidos en la encuesta de investigación. La relación es significativa si  $p < .050$ .

Al obtener los resultados del primer objetivo específico, se encontró que, según la tabla 2, la mayoría de participantes, puntuó un nivel medio en compromiso efectivo y trabajo en equipo, esto tanto por separado como en un análisis cruzado. Seguidos de un nivel alto en el que también coincidió gran cantidad de los casos. Ante esto, se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la dimensión y la variable, por lo que se puso a prueba la posible relación. Al analizar el RHO de .636 obtenido, con una  $p.000$ , se descubrió que existe relación directa y altamente significativa, por lo que, cuando el compromiso efectivo es adecuado, el trabajo en equipo también, y viceversa.

Por esto, se comprobó la hipótesis, siendo:

$H_{e1}$ : Existe relación directa y significativa entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.

$H_{o1}$ : No existe relación directa y significativa entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.

Con el criterio de aceptación:  $p < .050$ , se rechaza  $H_{e1}$ , y se acepta  $H_{o1}$ .

En ese sentido, se cumple que  $H_{e1}$  es correcta.



**Tabla 3**

*Relación entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo*

Niveles	Trabajo en equipo			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Compromiso de continuación	Bajo	4	2	0	6
	Medio	5	26	3	34
	Alto	6	60	52	118
Total		15	88	55	158

Variables	RHO	p	N
Compromiso de continuación y Trabajo en equipo	.630	.000	158

Nota. Datos obtenidos en la encuesta de investigación. La relación es significativa si  $p < .050$ .

Al obtener los resultados del segundo objetivo específico, se encontró que, según la tabla 3, la mayoría de participantes, puntuó un nivel medio en compromiso de continuación y trabajo en equipo, esto tanto por separado como en un análisis cruzado. Seguidos de un nivel alto en el que también coincidió gran cantidad de los casos. Ante esto, se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la dimensión y la variable, por lo que se puso a prueba la posible relación. Al analizar el RHO de .630 obtenido, con una  $p.000$ , se descubrió que existe relación directa y altamente significativa, por lo que, cuando el compromiso de continuación es adecuado, el trabajo en equipo también, y viceversa.

Por esto, se comprobó la hipótesis, siendo:

$H_{e2}$ : Existe relación directa y significativa entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo

$H_{o2}$ : No existe relación directa y significativa entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo

Con el criterio de aceptación:  $p < .050$ , se rechaza  $H_{e2}$ , y se acepta  $H_{o2}$ .

En ese sentido, se cumple que  $H_{e2}$  es correcta.

**Tabla 4**

*Relación entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo*

Niveles	Trabajo en equipo			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Compromiso normativo	Bajo	4	5	3	12
	Medio	5	28	3	36
	Alto	6	55	49	110
Total		15	88	55	158
Variables			RHO	p	N
Compromiso normativo y Trabajo en equipo			.541	.000	158

Nota. Datos obtenidos en la encuesta de investigación. La relación es significativa si  $p < .050$ .

Al obtener los resultados del tercer objetivo específico, se encontró que, según la tabla 4, la mayoría de participantes, puntuó un nivel medio en compromiso normativo y trabajo en equipo, esto tanto por separado como en un análisis cruzado. Seguidos de un nivel alto en el que también coincidió gran cantidad de los casos. Ante esto, se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la dimensión y la variable, por lo que se puso a prueba la posible relación. Al analizar el RHO de .541 obtenido, con una  $p.000$ , se descubrió que existe relación directa y altamente significativa, por lo que, cuando el compromiso normativo es adecuado, el trabajo en equipo también, y viceversa.

Por esto, se comprobó la hipótesis, siendo:

$H_{e3}$ : Existe relación directa y significativa entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo

$H_{o3}$ : No existe relación directa y significativa entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.

Con el criterio de aceptación:  $p < .050$ , se rechaza  $H_{e3}$ , y se acepta  $H_{o3}$ .

En ese sentido, se cumple que  $H_{e3}$  es correcta.

**Tabla 5***Relación entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo.*

Niveles	Identidad			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Compromiso organizacional	Bajo	3	5	0	8
	Medio	1	40	8	49
	Alto	0	47	54	101
Total		4	92	62	158
Variables			RHO	p	N
Compromiso organizacional e Identidad			.634	.000	158

Nota. Datos obtenidos en la encuesta de investigación. La relación es significativa si  $p < .050$ .

Al obtener los resultados del cuarto objetivo específico, se encontró que, según la tabla 5, la mayoría de participantes, puntuó un nivel alto en compromiso organizacional e identidad, esto tanto por separado como en un análisis cruzado. Seguidos de un nivel medio en el que también coincidió gran cantidad de los casos. Ante esto, se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la variable y la dimensión, por lo que se puso a prueba la posible relación. Al analizar el RHO de .634 obtenido, con una  $p.000$ , se descubrió que existe relación directa y altamente significativa, por lo que, cuando el compromiso organizacional es adecuado, la identidad también, y viceversa.

Por esto, se comprobó la hipótesis, siendo:

$H_{e4}$ : Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo

$H_{o4}$ : No existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo

Con el criterio de aceptación:  $p < .050$ , se rechaza  $H_{e4}$ , y se acepta  $H_{o4}$ .

En ese sentido, se cumple que  $H_{e4}$  es correcta.

**Tabla 6**

*Relación entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo*

Niveles	Comunicación			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Compromiso organizacional	Bajo	4	3	1	8
	Medio	6	34	9	49
	Alto	0	49	52	101
Total		10	86	62	158
Variables		RHO	p	N	
Compromiso organizacional y Comunicación		.578	.000	158	

Nota. Datos obtenidos en la encuesta de investigación. La relación es significativa si  $p < .050$ .

Al obtener los resultados del quinto objetivo específico, se encontró que, según la tabla 6, la mayoría de participantes, puntuó un nivel alto en compromiso organizacional y comunicación, esto tanto por separado como en un análisis cruzado. Seguidos de un nivel medio en el que también coincidió gran cantidad de los casos. Ante esto, se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la variable y la dimensión, por lo que se puso a prueba la posible relación. Al analizar el RHO de .578 obtenido, con una  $p.000$ , se descubrió que existe relación directa y altamente significativa, por lo que, cuando el compromiso organizacional es adecuado, la comunicación también, y viceversa.

Por esto, se comprobó la hipótesis, siendo:

$H_{e5}$ : Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo.

$H_{o5}$ : No existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo

Con el criterio de aceptación:  $p < .050$ , se rechaza  $H_{e5}$ , y se acepta  $H_{o5}$ .

En ese sentido, se cumple que  $H_{e5}$  es correcta.

**Tabla 7***Relación entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo,*

Niveles	Ejecución			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Compromiso organizacional	Bajo	2	5	1	8
	Medio	1	33	15	49
	Alto	2	55	44	101
Total		5	93	60	158
Variables		RHO	p	N	
Compromiso organizacional y Ejecución		.358	.000	158	

Nota. Datos obtenidos en la encuesta de investigación. La relación es significativa si  $p < .050$ .

Al obtener los resultados del sexto objetivo específico, se encontró que, según la tabla 7, la mayoría de participantes, puntuó un nivel alto en compromiso organizacional y ejecución, esto tanto por separado como en un análisis cruzado. Seguidos de un nivel medio en el que también coincidió gran cantidad de los casos. Ante esto, se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la variable y la dimensión, por lo que se puso a prueba la posible relación. Al analizar el RHO de .358 obtenido, con una  $p.000$ , se descubrió que existe relación directa y altamente significativa, por lo que, cuando el compromiso organizacional es adecuado, la ejecución también, y viceversa.

Por esto, se comprobó la hipótesis, siendo:

$H_{e6}$ : Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo.

$H_{o6}$ : No existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo

Con el criterio de aceptación:  $p < .050$ , se rechaza  $H_{e6}$ , y se acepta  $H_{o6}$ .

En ese sentido, se cumple que  $H_{e6}$  es correcta.

**Tabla 8***Relación entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo*

Niveles	Regulación			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Compromiso organizacional	Bajo	2	6	0	8
	Medio	5	38	6	49
	Alto	3	68	30	101
Total		10	112	36	158
Variables		RHO	p	N	
Compromiso organizacional y Regulación		.445	.000	158	

Nota. Datos obtenidos en la encuesta de investigación. La relación es significativa si  $p < .050$ .

Al obtener los resultados del séptimo objetivo específico, se encontró que, según la tabla 8, la mayoría de participantes, puntuó un nivel alto en compromiso organizacional y regulación, esto tanto por separado como en un análisis cruzado. Seguidos de un nivel medio en el que también coincidió gran cantidad de los casos. Ante esto, se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la variable y la dimensión, por lo que se puso a prueba la posible relación. Al analizar el RHO de .445 obtenido, con una  $p.000$ , se descubrió que existe relación directa y altamente significativa, por lo que, cuando el compromiso organizacional es adecuado, la regulación también, y viceversa.

Por esto, se comprobó la hipótesis, siendo:

$H_{e7}$ : Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo

$H_{o7}$ : No existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo

Con el criterio de aceptación:  $p < .050$ , se rechaza  $H_{e7}$ , y se acepta  $H_{o7}$ .

En ese sentido, se cumple que  $H_{e7}$  es correcta.

## V. DISCUSIÓN

Este trabajo consiguió determinar la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, por lo que se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre ambas variables, que, al ponerse a prueba la posible relación, se analizó un RHO de .636 obtenido, con una  $p.000$ , que afirma una relación directa y altamente significativa; por lo tanto, cuando el compromiso organizacional es adecuado, el trabajo en equipo también, y viceversa.

Cerna (2022) reveló una correlación positiva baja entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, indicada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0.322, estableciendo que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo según la perspectiva de los docentes en la institución educativa pública de la región de Lima en el año 2022.

A nivel teórico, esto logra la colaboración activa entre varios individuos que comparten una meta común, por lo cual los miembros del equipo se complementan entre sí, aprovechando sus habilidades y conocimientos especializados para abordar los desafíos de manera eficiente (Cortázar et al., 2022; O'Neill et al., 2023). De este modo, se promueve la distribución equitativa de tareas y roles, así como la interdependencia positiva, donde el éxito individual se relaciona directamente con el éxito colectivo. Así, el trabajo en equipo también implica una comunicación abierta y constructiva, el establecimiento de metas claras y una gestión efectiva de conflictos para mantener la cohesión y el rendimiento del equipo (Cranmer et al., 2023; Poghosyan et al., 2022).

Esto incluye la interacción constante y el intercambio de ideas entre los miembros de un grupo, por lo que busca aprovechar la diversidad de perspectivas y habilidades para enriquecer la toma de decisiones y generar soluciones innovadoras (Bahr et al., 2022; Sinyard et al., 2022). Además, implica una cultura de apoyo mutuo, donde se fomenta el respeto, la empatía y la valoración de las contribuciones individuales, y promueve la flexibilidad y la adaptabilidad, ya que los equipos deben ser capaces de ajustarse a los cambios y desafíos que surjan durante el proceso de trabajo colaborativo (Sezgin y Bektaş, 2023; Arku et al., 2022).

Además, se consiguió determinar la relación entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, por lo que se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la dimensión y la variable, que, al ponerse a prueba la posible relación, se analizó un RHO de .636 obtenido, con una p.000, que afirma una relación directa y altamente significativa; por lo tanto, cuando el compromiso efectivo es adecuado, el trabajo en equipo también, y viceversa.

De igual forma, Uraon et al. (2023) revelaron una relación positiva significativa entre el rendimiento del equipo y el compromiso con el proyecto, indicando que las prácticas de trabajo ágiles tienen un impacto favorable en el desempeño del equipo a través del compromiso con el proyecto, respaldando la importancia de implementar prácticas ágiles en el entorno laboral para mejorar la eficacia y el éxito del equipo en la consecución de objetivos. De manera similar, Saldaña et al. (2022) revelaron una correlación positiva significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de dicha área ( $\rho=0,769$ ,  $p < 0,05$ ), respaldando la hipótesis de que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en el contexto de la municipalidad provincial de coronel Portillo en el año 2022.

Así, el compromiso efectivo permite que los empleados que experimenten un alto grado de compromiso efectivo tienen un fuerte vínculo emocional y afectivo con su organización, y mantienen un sentido de pertenencia y se identifican con los valores y metas de la empresa (Na-Nan et al., 2021). Estos empleados están motivados internamente y tienen una actitud positiva hacia su trabajo y su organización, por lo que el compromiso efectivo se basa en la creencia de que la organización es un lugar valioso y gratificante para trabajar (Abebe y Assemie, 2023).

Por otra parte, se consiguió determinar la relación entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, por lo que se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la dimensión y la variable, que, al ponerse a prueba la posible relación, se analizó un RHO de .630 obtenido, con una p.000, que afirma una relación directa y altamente significativa; por lo tanto, cuando el compromiso de continuación es adecuado, el trabajo en equipo también, y viceversa.



Igualmente, Gulbahar et al. (2022) mostraron que existían relaciones significativas y positivas entre todas las variables, encontrando que el compromiso laboral de los docentes se asociaba positivamente tanto con su actitud de trabajo en equipo como con su eficacia en la diversidad en el aula.

Así, el compromiso de continuación permite que los empleados se sienten obligados o "atados" a su organización debido a los costos asociados con dejarla, e incluyen aspectos económicos, como beneficios y salarios, así como factores sociales y psicológicos, como la falta de oportunidades de empleo alternativas o la pérdida de relaciones laborales significativas (Triguero et al., 2022). Por esto, los empleados con un alto compromiso de continuación pueden no sentir una conexión emocional fuerte con la organización, pero siguen comprometidos debido a la falta de mejores opciones o la necesidad de mantener la estabilidad económica (Anand et al., 2023).

Del mismo modo, se consiguió determinar la relación entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, por lo que se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la dimensión y la variable, que, al ponerse a prueba la posible relación, se analizó un RHO de .541 obtenido, con una  $p < 0.000$ , que afirma una relación directa y altamente significativa; por lo tanto, cuando el compromiso normativo es adecuado, el trabajo en equipo también, y viceversa.

Esto se asemeja a Aranguri (2022), que encontró una correlación altamente significativa entre ambas variables, con un valor de  $p = 0.000 < 0.05$  y un coeficiente de correlación Rho de 82.9%, estableciendo que existe una correlación positiva muy fuerte entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo.

Así, el compromiso normativo, se basa en un sentido de obligación hacia la organización, permitiendo que los empleados con un alto compromiso normativo se sienten moralmente obligados a permanecer en la organización debido a un sentido de deber y responsabilidad hacia sus compañeros de trabajo, superiores o clientes, que se sienten presionados por normas sociales o culturales que enfatizan la importancia de la lealtad y la permanencia en una organización. Así, implica que los empleados se quedan en la organización porque creen que es lo correcto,

incluso si no experimentan un fuerte vínculo emocional o no ven muchas recompensas individuales en el trabajo (Goetz y Wald, 2022; Li et al., 2021).

También se consiguió determinar la relación entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo, por lo que se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la variable y la dimensión, que, al ponerse a prueba la posible relación, se analizó un RHO de .634 obtenido, con una  $p.000$ , que afirma una relación directa y altamente significativa; por lo tanto, cuando el compromiso organizacional es adecuado, la identidad también, y viceversa.

Esto es similar a los resultados de Trzeciak y Banasik (2022) que revelaron una relación significativa entre el compromiso de los empleados de los equipos ágiles y ciertos motivadores clave. Además, encontró que ciertos motivadores específicos tienen un impacto positivo en la eficiencia de los equipos ágiles, destacando la importancia de comprender y abordar los motivadores adecuados para promover el compromiso y la eficiencia de los empleados en equipos ágiles.

Así, la identidad logra claridad y cohesión en torno a la visión, misión, valores y metas compartidas del equipo, e implica que todos los miembros del equipo estén alineados con los propósitos y objetivos comunes, y que se sientan parte de un colectivo. Esto proporciona un marco para la colaboración y promueve el sentido de pertenencia y compromiso (Alegret et al., 2023; Sabiote et al., 2022).

En otra instancia, se consiguió determinar la relación entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo, por lo que se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la variable y la dimensión, que, al ponerse a prueba la posible relación, se analizó un RHO de .578 obtenido, con una  $p.000$ , que afirma una relación directa y altamente significativa; por lo tanto, cuando el compromiso organizacional es adecuado, la comunicación también, y viceversa.

Por su parte Leiva (2020), reveló que tanto el compromiso organizacional como el trabajo en equipo mostraron niveles regulares y bajos. Se encontró una correlación significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de  $0.986^{**}$  ( $p < 0.01$ ), indicando una relación positiva y directa, destacando la importancia de la relación entre el compromiso

organizacional y el trabajo en equipo en los docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, en 2020.

Así, la comunicación es fundamental para el trabajo en equipo exitoso. Implica la habilidad de compartir ideas, información y retroalimentación de manera clara, abierta y respetuosa (Wullschleger et al., 2023). También implica escuchar activamente a los demás miembros del equipo y tener la capacidad de resolver conflictos de manera constructiva, por lo que una comunicación sólida fomenta la colaboración, previene malentendidos y promueve la sinergia entre los miembros del equipo (Aghaie et al., 2021; Liu et al., 2023).

Por otro lado, se consiguió determinar la relación entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo, por lo que se descubrió una tendencia positiva de interconexión entre la variable y la dimensión, que, al ponerse a prueba la posible relación, se analizó un RHO de .358 obtenido, con una p.000, que afirma una relación directa y altamente significativa; por lo tanto, cuando el compromiso organizacional es adecuado, la ejecución también, y viceversa.

Esto es similar a Martono et al. (2020), quienes mostraron una correlación positiva significativa entre el trabajo en equipo, el compromiso organizacional y la implementación de la resolución colaborativa. Estos hallazgos indican que al fomentar el trabajo en equipo y la implementación de la resolución colaborativa, se puede promover un mayor compromiso organizacional, resaltando la importancia de implementar estrategias de resolución colaborativa para mejorar tanto el trabajo en equipo como el compromiso organizacional.

Así, la ejecución refuerza la capacidad del equipo para llevar a cabo las tareas asignadas y alcanzar los objetivos establecidos. Implica la organización y distribución efectiva del trabajo, la asignación de responsabilidades claras, el seguimiento del progreso y la adaptación a los cambios (Bearman et al., 2023). La ejecución eficiente requiere que los miembros del equipo trabajen en conjunto, aprovechen sus fortalezas individuales y coordinen sus esfuerzos para lograr resultados concretos (Jordan et al., 2022; Beiboer et al., 2023).

De la misma forma se consiguió determinar la relación entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo por lo que se descubrió una

tendencia positiva de interconexión entre la variable y la dimensión, que, al ponerse a prueba la posible relación, se analizó un RHO de .445 obtenido, con una p.000, que afirma una relación directa y altamente significativa; por lo tanto, cuando el compromiso organizacional es adecuado, la regulación también, y viceversa.

Igualmente, Espíritu (2022) indica la existencia de una relación débil ( $r=0.472$ ) entre el compromiso laboral y el trabajo en equipo de los colaboradores del centro de salud en el distrito de Lince en 2019, observando que un mayor compromiso laboral se relacionó con un mejor desempeño en el trabajo en equipo. Además, Jacobsson y Hollertz (2021) revelaron una correlación significativa y positiva entre el trabajo en equipo y el compromiso, así como una correlación negativa entre el trabajo en equipo y el control, sugiriendo que el trabajo en equipo puede ser una herramienta efectiva para fomentar el compromiso de los empleados en una burocracia del estado del bienestar, al tiempo que reduce la necesidad de un control estricto. De la misma manera,

Así, la regulación se relaciona con la capacidad del equipo para autogestionarse y mantener un equilibrio saludable en su dinámica interna. Implica establecer normas de comportamiento, procesos de toma de decisiones y mecanismos de resolución de conflictos. También implica una reflexión constante sobre el desempeño del equipo y la implementación de mejoras continuas. Una adecuada regulación promueve la colaboración, el respeto mutuo y la productividad del equipo (Detlefs et al., 2022; Harris et al., 2022).

El estudio también presentó ciertas limitaciones, pues las relaciones identificadas se basaron en análisis estadísticos y, aunque los resultados fueron significativos, no se exploraron a fondo los factores subyacentes que podrían explicar estas relaciones, al mismo tiempo que se centró en una única empresa de Trujillo, lo que limita la generalización de los hallazgos a otras organizaciones y contextos. A pesar de esto, se abre una puerta a futuras investigaciones, para llevar a cabo análisis cualitativos para comprender mejor los mecanismos detrás de estas relaciones y extender el estudio para lograr la aplicabilidad de los resultados en un contexto más amplio.

En el estudio se destaca la estrecha relación entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, lo que sugiere que empleados comprometidos tienden a colaborar de manera más efectiva, lo que puede conducir a un ambiente laboral más productivo. Al mismo tiempo, el estudio encuentra que el compromiso efectivo, de continuación, normativo y organizacional se relacionan directamente con el trabajo en equipo, resaltando la diversidad de facetas del compromiso que influyen en esta dinámica. Esto enfatiza la necesidad de promover estrategias de gestión que fomenten el compromiso de los empleados, logrando tener un impacto positivo en múltiples aspectos del desempeño organizacional. Siendo una fortaleza en la investigación,

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe relación directa y significativa (RHO .636, p.000) entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.
2. Existe relación directa y significativa (RHO .636, p.000) entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo
3. Existe relación directa y significativa (RHO .630, p.000) entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo
4. Existe relación directa y significativa (RHO .541, p.000) entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.
5. Existe relación directa y significativa (RHO .634, p.000) entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo
6. Existe relación directa y significativa (RHO .578, p.000) entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo
7. Existe relación directa y significativa (RHO .358, p.000) entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo
8. Existe relación directa y significativa (RHO .445, p.000) entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A las autoridades del trabajo en Trujillo, se recomienda promover programas de capacitación y desarrollo de habilidades relacionadas con el trabajo en equipo en las empresas de la región.

1. A la junta gerencial de la empresa, se les sugiere implementar estrategias para fomentar el compromiso efectivo de los empleados en la empresa.

3. A los trabajadores involucrados, se recomienda participen activamente en actividades de formación y desarrollo profesional que promuevan el compromiso de continuación.

4. A la comunidad alrededor del rubro de la empresa, se les insta a que apoyen y colaboren con las empresas locales en la promoción de valores y normas éticas en el lugar de trabajo.

5. A profesionales psicólogos organizacionales, se les anima a ayudar a mejorar la relación entre el compromiso organizacional y la identidad, con mayor cohesión y colaboración entre los empleados.

6. A futuros investigadores, se recomienda realizar estudios más detallados para comprender la relación entre el compromiso organizacional y la comunicación en profundidad.

7. A los lectores, se les alienta a que actualicen la base de datos y teórica en las investigaciones y prácticas relacionadas con el compromiso organizacional y la ejecución en el entorno laboral.

8. A la población en general, se les recomienda mantenerse al tanto de estos temas lo que les permitirá ayudar a mejorar la eficiencia y la efectividad en sus propios lugares de trabajo.

## REFERENCIAS

- Abebe, A., y Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Aghaie, B., Heidari, S., Abbasinia, M., Abdoli, M., Norouzadeh, R., y Shamali, M. (2021). Teamwork competence and readiness of emergency nurses in the care of trauma patients: A multicenter cross-sectional study. *International Emergency Nursing*, 59, 101073. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101073>
- Aguiar, T., Araujo, Y., y Park, S. (2020). The sequential relationships of hotel employees' perceived justice, commitment, and organizational citizenship behaviour in a high unemployment context. *Tourism Management Perspectives*, 35, 100676. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100676>
- Ahmed, R. R., Akbar, W., Aijaz, M., Channar, Z. A., Ahmed, F., y Parmar, V. (2023). The role of green innovation on environmental and organizational performance: Moderation of human resource practices and management commitment. *Heliyon*, 9(1), e12679. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12679>
- Alegret, N., Usart, M., Valle, A., De La Flor, A. R., Subirana, L., y Valero, R. (2023). Improvement of teamwork nontechnical skills through polytrauma simulation cases using the Communication and Teamwork Skills (CATS) assessment tool. *Journal of Surgical Education*, 80(5), 706–713. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2023.02.010>
- Anand, A., Dalmasso, A., Vessal, S. R., Parameswar, N., Rajasekar, J., y Dhal, M. (2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162, 113843. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113843>
- Aranguri, K., Torres, F. (2022) Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Ignacio 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95578>



- Araoz, E. G. E., y Ramos, N. a. G. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação y Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Arias, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/Tecnicas%20e%20instrumentos.pdf>
- Arku, D., Almatruk, Z., Warholak, T. L., y Axon, D. J. (2022). Evaluating the reliability and validity of a questionnaire used to measure experiences of teamwork among student pharmacists in a quality improvement course. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(5), 552–560. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2022.04.015>
- Arqueros, D., Alvarado, Y., Cruz, M., (2019). Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Cacont Perú EIRL, año 2019. [Tesis de Bachiller, Universidad César Vallejo]
- Bahr, N., Huynh, T., Lambert, W. E., y Guise, J. (2022). Characterization of teamwork and guideline compliance in prehospital neonatal resuscitation simulations. *Resuscitation Plus*, 10, 100248. <https://doi.org/10.1016/j.resplu.2022.100248>
- Bayari, J. A., Taha, S., Suliman, A., y Osaili, T. M. (2023). The role of food handlers' religious and organizational commitment in food hygiene practices: A structural modeling approach. *Food Control*, 150, 109732. <https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2023.109732>
- Bearman, C., Hayes, P., y Thomason, M. (2023). Facilitating teamwork in emergency management: The team process checklist. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 103775. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2023.103775>
- Beiboer, C., Andela, R., Hafsteinsdóttir, T. B., Weldam, S., Holtrop, T., y Van Der Cingel, M. (2023). Teamwork, clinical leadership skills and environmental factors that influence missed nursing care – A qualitative study on hospital

- wards. *Nurse Education in Practice*, 68, 103603. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103603>
- Balon, A. B. (2023). Basic science research. *Translational Interventional Radiology*, 11–12. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-823026-8.00032-8>
- Bellenguez, O., Brauner, N., y Tsoukiàs, A. (2023). Is there an ethical operational research practice? And what this implies for our research? *EURO Journal on Decision Processes*, 11, 100029. <https://doi.org/10.1016/j.ejdp.2023.100029>
- Bourgault, A. M., y Goforth, C. (2021). Embrace teamwork to create and maintain a positive workplace culture. *Critical Care Nurse*, 41(3), 8–10. <https://doi.org/10.4037/ccn2021662>
- Cerna, I. (2022). Compromiso organizacional y trabajo en equipo desde la perspectiva de los docentes de una institución educativa pública de la región de Lima, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94269>
- Chernyak, L., Bareket-Bojmel, L., y Margalit, M. (2023). A matter of hope: Perceived support, hope, affective commitment, and citizenship behavior in organizations. *European Management Journal*, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.03.003>
- Choi, E., y Yu, S. (2022). Effects of preceptors' mentoring function on novice nurses' self-efficacy and organizational commitment: A cross-sectional study. *Nurse Education in Practice*, 64, 103431. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103431>
- Cortázar, C., Nussbaum, M., Alario-Hoyos, C., Goñi, J., y Alvares, D. (2022). The impacts of scaffolding socially shared regulation on teamwork in an online project-based course. *Internet and Higher Education*, 55, 100877. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2022.100877>
- Cranmer, J. N., Baumgardner, J., Cohen, S. R., Dettinger, J. C., Kestler, E., Holme, F., Raheel, H., y Walker, D. (2023). Improving team-based care in basic emergency obstetric clinics: Using factor analysis to develop a brief teamwork

tool for real-time feedback. *Journal of Interprofessional Education y Practice*, 32, 100633. <https://doi.org/10.1016/j.xjep.2023.100633>

Detlefs, S., Goffman, D., Buttle, R. A., Crump, C. M., Thornburg, L. L., Foley, M., y Deering, S. (2022). Correlation between medical management and teamwork in multidisciplinary high-fidelity obstetrics simulations. *American Journal of Obstetrics y Gynecology Mfm*, 4(4), 100626. <https://doi.org/10.1016/j.ajogmf.2022.100626>

Deschênes, A. (2023). Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support. *Revue Européenne De Psychologie Appliquée*, 73(2), 100823. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>

Espíritu, I. (2022). Compromiso laboral y trabajo en equipo de los colaboradores de un centro de salud del distrito de Lince, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91036>

Estrada, E., y 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>

García-, F. J., Dorta, D., y González, M. (2020). Hospitality diversity management and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment across individual differences. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102698. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102698>

Gassas, R., y Salem, O. A. (2023). Nurses' professional values and organizational commitment. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18(1), 19–25. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.07.005>

Goetz, N., y Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>

- Gülbahar, B., Gultekin, G., y Gün, M. (2022). Examining the relationships among teachers' work engagement, teamwork attitudes, and efficacy for classroom diversity. *İnsan y Toplum*, 12(4), 155–182. <https://doi.org/10.12658/m0670>
- Harris, J., Beck, S., Ayers, N., Bick, D., Lamb, B. W., Aref-Adib, M., Kelly, T., Green, P. J. S., y Taylor, P. C. (2022). Improving teamwork in maternity services: A rapid review of interventions. *Midwifery*, 108, 103285. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2022.103285>
- Hirschi, A., y Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Ito, A., Sasaki, M., Yonekura, Y., y Ogata, Y. (2023). Impact of organizational justice and manager's mental health on staff nurses' affective commitment: A multilevel analysis of the work environment of hospital nurses in Japan-Part II (WENS-J-II). *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5, 100137. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100137>
- Jacobsson, K., y Hollertz, K. (2021). Commitment and control. *Sociologisk Forskning*, 58(3). <https://doi.org/10.37062/sf.58.22890>
- Jiang, Z., DeHart, L., y Borry, E. L. (2022). Managerial Practices and Diversity climate: the roles of workplace voice, centralization and teamwork. *Public Administration Review*, 82(3), 459–472. <https://doi.org/10.1111/puar.13494>
- Jordan, S. R., Connors, S. L., y Mastalerz, K. (2022). Frontline healthcare workers' perspectives on interprofessional teamwork during COVID-19. *Journal of Interprofessional Education y Practice*, 29, 100550. <https://doi.org/10.1016/j.xjep.2022.100550>
- Jung, H. “., Lee, S. H., y Lim, S. (2023). Enhancing teamwork in the hospitality industry: The importance of empathy. *International Journal of Hospitality Management*, 114, 103557. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103557>
- Keebler, J. R., Lynch, I., Ngo, F., Phelps, E., Huang, N., Guttman, O., Preble, R., Minhajuddin, A. T., Gamez, N., Wanat-Hawthorne, A., Landgraf, K., Minnis, E., Gisick, L., McBroom, M., Ambardekar, A. P., Olson, D., y Greilich, P. E.

- (2023). Leveraging the science of teamwork to sustain handoff improvements in cardiovascular surgery. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2023.05.006>
- Kim, S. S., Pak, J., y Son, S. Y. (2023). Do calling-oriented employees take charge in organizations? The role of supervisor close monitoring, intrinsic motivation, and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103812. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103812>
- Kim, Y. H., Shin, S. I., Kim, H., Jun, M., y Wreen, M. (2023). Advanced practice nurses' organization commitment: impact of job environment, job satisfaction, and person-organization fit. *Asian Nursing Research*, 17(2), 91–101. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2023.03.002>
- King, A. J., y Eckersley, R. J. (2019). Inferential Statistics I: Basic Concepts. *Statistics for Biomedical Engineers and Scientists*, 71–90. <https://doi.org/10.1016/b978-0-08-102939-8.00013-x>
- Koswara, D., Hardhienata, S., y Retnowati, R. (2021). Increasing Teacher's Organizational Commitment Through Strengthening Teamwork, Situational Leadership and Self-Efficacy. *Journal of Industrial Engineering y Management Research*, 2(4), 228 - 238. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4.179>
- Lapierre, A., Lavoie, P., Castonguay, V., Lonergan, A., y Arbour, C. (2023). The influence of the simulation environment on teamwork and cognitive load in novice trauma professionals at the emergency department: Piloting a randomized controlled trial. *International Emergency Nursing*, 67, 101261. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2022.101261>
- Leiva, C. (2022). Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48971>
- Li, X., Guo, Y., y Zhou, S. (2021). Chinese preschool teachers' income, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention: A serial

- mediation model. *Children and Youth Services Review*, 128, 106005.  
<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2021.106005>
- Lin, Y., Liu, N., y Lin, J. (2022). Firms' adoption of CSR initiatives and employees' organizational commitment: Organizational CSR climate and employees' CSR-induced attributions as mediators. *Journal of Business Research*, 140, 626–637. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.028>
- Li, Y., Liu, Z., Qin, K., Cui, J., Zeng, X., Ji, M., Lan, J., You, X., y Li, Y. (2021). Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: The mediating effects of organizational identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*, 92, 102018.  
<https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102018>
- Liu, C., Ryan, D., Lin, G., y Xu, C. (2023). No rose without a thorn: Corporate teamwork culture and financial statement misconduct. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 37, 100786.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbef.2022.100786>
- Ly, B. (2023). Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of organizational commitment. *Environmental Challenges*, 10, 100674. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2022.100674>
- Ly, B. (2023). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia-Pacific Management Review*, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- Martono, S., Khoiruddin, M., Wijayanto, A., Ridloah, S., Wulansari, N., y Udin, U. (2020). Increasing Teamwork, Organizational Commitment and Effectiveness through the Implementation of Collaborative Resolution. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 427–437.  
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.427>
- Na-Nan, K., Kanthong, S. N., y Joungrakul, J. (2021). An Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job

- Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Nguyen, T. H. O. (2022). A dataset of the relationship between emotional intelligence and teamwork results of university students. *Data in Brief*, 42, 108149. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2022.108149>
- Noesgaard, M. S., y Jørgensen, F. (2023). Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting. *European Management Journal*, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>
- O'Neill, T. A., Flathmann, C., McNeese, N. J., y Salas, E. (2023). 21st Century teaming and beyond: Advances in human-autonomy teamwork. *Computers in Human Behavior*, 147, 107865. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107865>
- Padave, P., Kanekar, R., y Chande, K. (2023). Empirical study on organisational commitment of employees in Indian Hotel Industry. *Materials Today: Proceedings*, 80, 1946–1950. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social. *Revista Gerencia Y Políticas De Salud*, 18(37), 1–20. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps18-37.cocl>
- Parikh, J. R., y Cavanaugh, K. J. (2023). Formal Wellness Training of Academic Radiology Leaders and Improved Teamwork Scores of Their Faculty. *Journal of the American College of Radiology*, 20(5), 510–512. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2023.03.008>
- Pasinringi, S. A., y Sari, N. (2020). The influence of quality of work-life on organization commitment of nurses in Hasanuddin University Hospital. *Enfermería Clínica*, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.034>
- Poghosyan, L., Brooks, J. M., Liu, J., Lee, Y., Bilazarian, A., y Muench, U. (2022). Physician and nurse practitioner Teamwork and job satisfaction: gender and profession. *The Journal for Nurse Practitioners*, 18(8), 819–824. <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2022.05.013>
- Rad, C. J. R., y Del Rio-Vázquez, M. S. (2023). The relevance of participation Behavior, organizational Commitment, and attitudinal loyalty to the



management of professional associations. *Journal of Business Research*, 154, 113324. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113324>

Rodrigo, L., Pérez, D., Palacios, M., y Romero, J. L. (2022). Organisational commitment in the digital social innovation context: does qualitative comparative analysis add information to linear regression? *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 121613. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121613>

Rosenberger, K., Schumacher, E., Brown, A. J., y Hoban, S. (2021). Proportional sampling strategy often captures more genetic diversity when population sizes vary. *Biological Conservation*, 261, 109261. <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2021.109261>

Ruiz, D., León, A., y García, F. (2020). Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102637. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102637>

Sabiote, C. R., Moreno, E. M. O., y López, J. E. (2022). The effects of teamwork on critical thinking: A serial mediation analysis of the influence of work skills and educational motivation in secondary school students. *Thinking Skills and Creativity*, 45, 101063. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101063>

Saldaña, T., Ramirez, P. (2022) Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6205>

Seema, Choudhary, V., y Saini, G. (2021). Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>

Sezgin, M. G., y Bektaş, H. (2023). Effectiveness of interprofessional simulation-based education programs to improve teamwork and communication for students in the healthcare profession: A systematic review and meta-analysis



- of randomized controlled trials. *Nurse Education Today*, 120, 105619. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105619>
- Sinyard, R. D., Rentas, C. M., Gunn, E. G., Etheridge, J. C., Robertson, J. M., Gleason, A., Riley, M. S., Yule, S., y Smink, D. S. (2022). Managing a team in the operating room: The science of teamwork and non-technical skills for surgeons. *Current Problems in Surgery*, 59(7), 101172. <https://doi.org/10.1016/j.cpsurg.2022.101172>
- Soto, D. (2020). Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo en operarios de limpieza de una empresa del distrito de Lurigancho – Chosica, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]
- Southwick, S. M., y Southwick, F. S. (2020). The loss of social connectedness as a major contributor to physician burnout. *JAMA Psychiatry*, 77(5), 449. <https://doi.org/10.1001/jamapsychiatry.2019.4800>
- Smy, V., Cahillane, M., MacLean, P., Hilton, M., y Humphreys, L. H. (2021). Evaluating teamwork development in combat training settings: An exploratory case study utilising the Junior Leaders' Field Gun competition. *Applied Ergonomics*, 95, 103459. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103459>
- Strain, G., Stewart, A. J., Warren, P., y Jay, C. (2023). The Effects of Contrast on Correlation Perception in Scatterplots. *International Journal of Human-Computer Studies*, 176, 103040. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2023.103040>
- Strode, D. E., Dingsøyr, T., y Lindsjörn, Y. (2022). A teamwork effectiveness model for agile software development. *Empirical Software Engineering*, 27(2), 1-5. <https://doi.org/10.1007/s10664-021-10115-0>
- Teymoori, E., Rahmani, V., Fereidouni, A., Khachian, A., y Hannani, S. (2022). Ethical climate of the operating room from the perspective of the surgical team and its relationship with organizational culture and organizational commitment. *Perioperative Care and Operating Room Management*, 26, 100238. <https://doi.org/10.1016/j.pcorm.2021.100238>
- Triguero, R., Peña, J. C., y Ferreira, J. J. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations.

*Socio-economic Planning Sciences*, 83, 101335.  
<https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>

- Trzeciak, M., y Banasik, P. (2022). Motivators influencing the efficiency and commitment of employees of agile teams. *Journal of Open Innovation*, 8(4), 176. <https://doi.org/10.3390/joitmc8040176>
- Yao, Y., Zhang, L., y Sun, H. (2023). Enhancing project managers' strategy commitment by leader-leader exchange: The role of psychological empowerment and organizational identification. *International Journal of Project Management*, 41(3), 102465. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2023.102465>
- Uraon, R., Chauhan, A., Bharati, R., y Sahu, K. (2023). Do agile work practices impact team performance through project commitment? Evidence from the information technology industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/ijppm-03-2023-0114>
- Valor, I., Navarro, G., Extremera, N., Lozano, L., García, C., Roldán, M. I., y Ruiz, A. (2020). Predicting job satisfaction in military organizations: Unpacking the relationship between emotional intelligence, teamwork communication, and job attitudes in Spanish military cadets. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-4. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00875>
- Wullschleger, A., Vörös, A., Rechsteiner, B., Rickenbacher, A., y Merki, K. M. (2023). Improving teaching, teamwork, and school organization: Collaboration networks in school teams. *Teaching and Teacher Education*, 121, 103909. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103909>
- Yaghmaei, S., Raiesdana, N., y Nobahar, M. (2022). Novice nurses' experiences from teamwork in the emergency department: A qualitative content analysis. *International Emergency Nursing*, 61, 101116. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2021.101116>
- Zong, Y., y Tsaur, S. (2023). Employee resilience and mentoring functions as moderators of the relationship between workplace hazing and affective

organizational commitment. *International Journal of Hospitality Management*,  
114, 103549. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103549>

## ANEXOS

**Anexo 1:** Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Compromiso organizacional	Se define al compromiso organizacional como la conexión emocional y psicológica que los empleados tienen con su trabajo y su organización. Implica un estado de compromiso y dedicación hacia los objetivos, valores y misión de la empresa. Los empleados comprometidos muestran altos niveles de motivación, satisfacción laboral y lealtad hacia la organización, y están dispuestos a invertir tiempo y esfuerzos adicionales para contribuir al éxito de la empresa, asumiendo responsabilidad y mostrando un alto grado de identificación con los valores y metas organizacionales (Bayari et al., 2023).	Fue aplicado mediante el cuestionario de compromiso organizacional de Arqueros et al. (2019).	Compromiso efectivo, Compromiso de continuación, y Compromiso normativo	Nivel de compromiso con las metas de la empresa, reconocimiento de los esfuerzos laborales por parte del empleador, relación entre la satisfacción laboral y el cumplimiento de las metas personales, satisfacción personal derivada de las tareas realizadas en el trabajo, percepción de que el empleador cumple con las necesidades del empleado, percepción de que las contribuciones laborales son valoradas y merecidas, valoración de los beneficios económicos proporcionados por el empleador, percepción de que los beneficios económicos son suficientes, sentimiento de obligación moral que genera compromiso con la empresa, conciencia de la contribución personal al bienestar de la empresa sin obligación externa, alineación de la perspectiva laboral con las normas y reglas establecidas en la	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12.	Nominal

				empresa, tendencia a atribuir y asumir responsabilidad en el desarrollo de la empresa.		
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es una forma de colaboración que se basa en la interacción constante y el intercambio de ideas entre los miembros de un grupo (Milton et al., 2023; Vail et al., 2023).	Fue aplicado mediante el cuestionario de trabajo en equipo de Soto (2020).	Identidad, comunicación, ejecución y regulación.	Claridad de roles, sentimiento de pertenencia, valores compartidos, coordinación y colaboración, apertura y honestidad, escucha activa, retroalimentación constructiva, comunicación clara, cumplimiento de metas, toma de decisiones efectiva, planificación y organización, adaptabilidad y flexibilidad, resolución de conflictos, gestión del tiempo, normas y reglas compartidas, evaluación y mejora continua.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25.	Nominal

**Anexo 2:** Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.	<b>Problema General:</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Objetivo general.</b>	<b>Variable Dependiente</b>	Compromiso efectivo, Compromiso de continuación, y Compromiso normativo	Tipo: Básico
	¿cuál es la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.?	Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y trabajo en una empresa de Trujillo	Determinar la relación entre compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.	Compromiso organizacional		Método: Nominal.
		<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Objetivos específicos.</b>	<b>Variable independiente</b>	Identidad, comunicación, ejecución y regulación	Diseño: Correlacional simple
		Existe relación directa y significativa entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.	determinar la relación entre compromiso efectivo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.;	Trabajo en equipo		Población y muestra: 96 trabajadores de las diversas áreas.
		Existe relación directa y significativa	determinar la relación entre compromiso de			Técnicas e instrumentos.

		entre compromiso de continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.	continuación y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.			
		Existe relación directa y significativa entre compromiso normativo y trabajo en una empresa de Trujillo	Determinar la relación entre compromiso normativo y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo.			
		Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo	Determinar la relación entre compromiso organizacional e identidad en una empresa de Trujillo.			El cuestionario de trabajo en equipo, de Soto (2020) El cuestionario de compromiso organizacional, de Arqueros et al. (2019).
		Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y comunicación	Determinar la relación entre compromiso organizacional y comunicación en una empresa de Trujillo.			

		en una empresa de Trujillo				
		Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo	Determinar la relación entre compromiso organizacional y ejecución en una empresa de Trujillo			
		Existe relación directa y significativa entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo	determinar la relación entre compromiso organizacional y regulación en una empresa de Trujillo			



### Anexo 3: Cuestionario de Compromiso organizacional

Nombre..... Edad.....

Puesto..... Área de trabajo..... Fecha.....

INSTRUCCIONES: Este cuestionario será rellenado de manera individual, por favor lea con detenimiento cada enunciado y marque la puntuación que usted considere. Por último, no omita ningún enunciado, cualquier duda consultar al facilitador. Esta presente prueba se administrará a todo el personal seleccionado, al contestar dicho instrumento deberá marcar con una "x" el valor de calificación correspondientes en las siguientes puntuaciones:

1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4 = Casi siempre, 5= Siempre

Variables	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	1	2	3	4	5
Compromiso organizacional	Compromiso efectivo	Esfuerzos de ser parte de la organización	¿Se esfuerza por ser parte de las metas de la empresa?					
			¿Sus esfuerzos laboral son reconocidos por el empleador?					
		Deseo de satisfacción	¿Su labor amplía su deseo de satisfacción?					
			¿Las labores que realiza, satisfacen su ego?					
	Compromiso de continuación	Contribución del empleador	¿Siente que el empleador contribuye con sus necesidades?					
			¿Considera que las contribuciones son merecidas?					
		Beneficios al empleado	¿Considera que el empleador le brinda beneficios económicos?					
			¿Considera que los beneficios económicos son suficientes?					
	Compromiso normativo	Obligación moral	¿Siente una obligación moral que lo compromete con la empresa?					
			¿Es consciente del bien que proporciona sin que nadie lo obligue?					
		Perspectiva de la atribución	¿Su perspectiva es de acuerdo al ámbito de participación normativo?					
			¿Tiene la perspectiva de atribuir en la empresa?					

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46461/B\\_Argueros\\_CDM-Alvarado\\_FYK-Cruz\\_GMDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46461/B_Argueros_CDM-Alvarado_FYK-Cruz_GMDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo 4: CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Nombre..... Edad.....

Puesto..... Área de trabajo..... Fecha.....

INSTRUCCIONES: Este cuestionario será rellenado de manera individual, por favor lea con detenimiento cada enunciado y marque la puntuación que usted considere. Por último, no omita ningún enunciado, cualquier duda consultar al facilitador. Esta presente prueba se administrará a todo el personal seleccionado, al contestar dicho instrumento deberá marcar con una "x" el valor de calificación correspondientes en las siguientes puntuaciones:

1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4 = Casi siempre, 5= Siempre

N°	ÍTEMS	MÉTODO DE CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>IDENTIDAD</b>						
1	Consideras que tu equipo da todo de sí mismo para lograr los objetivos de la organización					
2	Consideras que tus compañeros son unidos al realizar un trabajo difícil					
3	Me da gusto pertenecer a un equipo tan eficiente como este.					
4	Consideras al equipo importante porque existe apoyo y solidaridad					
5	Consideras que los miembros del equipo presentan actitudes de compromiso en su área de trabajo					
6	Consideras que gracias al compromiso aprendemos más sobre el trabajo					
7	Tengo la responsabilidad de apoyar a los miembros del equipo en otras áreas de trabajo.					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
8	Consideras que existe una comunicación clara con tus compañeros de trabajo					
9	Consideras que el supervisor o jefe inmediato comunica de manera clara los objetivos del trabajo.					
10	Consideras que tus compañeros comparten indicaciones de trabajo brindados por el supervisor.					
11	Consideras que las propuestas de trabajo de cada integrante del equipo son escuchadas.					
12	Consideras que las decisiones se aceptan mediante un consenso con sus compañeros de trabajo.					
13	Consideras que tus compañeros son leales a ellos mismos y con la organización.					
<b>EJECUCIÓN</b>						
14	Consideras que la participación de tus compañeros contribuye al logro de objetivos.					

15	Consideras que los integrantes del equipo plantean alternativas de solución ante obstáculos					
16	Consideras que tus compañeros de equipo son innovadores.					
17	Consideras que gracias a lo planificado con el equipo evito tener errores o retrasos en el trabajo.					
18	Consideras que el equipo ejecuta sus actividades laborales con seguridad y confianza					
19	Consideras que el equipo logra culminar sus actividades laborales en poco tiempo					
REGULACIÓN						
20	Consideras que el equipo está de acuerdo con las reglas de establecidas.					
21	Consideras que las normas de trabajo permitirán que el equipo destaque en el área de trabajo.					
22	En el equipo ponemos en práctica las normas y reglas de trabajo previamente establecidas					
23	Consideras que las equivocaciones en el trabajo contribuyen a su aprendizaje.					
24	Consideras que los conflictos que surgen en el equipo se solucionan inmediatamente.					
25	Consideras que los obstáculos en el trabajo ayudan a que el equipo sea más precavido.					

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54724/Soto\\_ADF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54724/Soto_ADF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo 5: Prueba piloto

### Prueba Piloto

#### Cuestionario 1

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.854	12

En este trabajo, se realizó un estudio prueba, en forma de piloto, para identificar la confiabilidad que el instrumento demuestra; para esto, se identificó que existe un índice de Alfa de Cronbach de .854, lo que significa que el instrumento es confiable para lo que se pretende medir.

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	50.632	58.713	0.726	0.929
2	50.307	58.286	0.766	0.913
3	50.050	58.008	0.735	0.903
4	50.659	58.302	0.711	0.915
5	50.033	58.647	0.709	0.958
6	50.067	58.551	0.756	0.940
7	50.261	58.284	0.706	0.931
8	50.065	58.181	0.781	0.936
9	50.778	58.330	0.733	0.939
10	50.731	58.131	0.787	0.944
11	50.739	58.689	0.703	0.914
12	50.151	58.052	0.780	0.951

## Cuestionario 2

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.869	25

En esta investigación, se realizó un estudio prueba, en forma de piloto, para identificar la confiabilidad que el instrumento demuestra; para esto, se identificó que existe un índice de Alfa de Cronbach de .869, lo que significa que el instrumento es confiable para lo que se pretende medir.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	115.726	121.374	0.711	0.819
2	115.531	121.838	0.731	0.807
3	115.407	121.616	0.796	0.830
4	115.916	121.858	0.782	0.803
5	115.726	121.027	0.742	0.853
6	115.663	121.758	0.796	0.867
7	115.244	121.305	0.739	0.892
8	115.135	121.367	0.783	0.847
9	115.842	121.248	0.777	0.839
10	115.700	121.225	0.760	0.876
11	115.544	121.967	0.791	0.847
12	115.896	121.614	0.759	0.895
13	115.259	121.416	0.723	0.900
14	115.008	121.954	0.705	0.805
15	115.441	121.462	0.703	0.872
16	115.625	121.270	0.737	0.802

17	115.884	121.180	0.762	0.851
18	115.013	121.280	0.762	0.835
19	115.609	121.903	0.776	0.819
20	115.906	121.104	0.765	0.837
21	115.011	121.326	0.780	0.827
22	115.079	121.953	0.769	0.825
23	115.823	121.197	0.746	0.847
24	115.718	121.262	0.779	0.856
25	115.003	121.665	0.796	0.860

## Anexo 6: normalidad de las variables y dimensiones.

Tabla de normalidad de los datos.

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Compromiso organizacional</b>	.085	158	.008	.965	158	.001
Compromiso efectivo	.085	158	.008	.965	158	.001
Compromiso de continuación	.129	158	.000	.939	158	.000
Compromiso normativo	.117	158	.000	.932	158	.000
<b>Trabajo en equipo</b>	.048	158	.200*	.982	158	.037
Identidad	.106	158	.000	.952	158	.000
Comunicación	.094	158	.002	.957	158	.000
Ejecución	.092	158	.002	.977	158	.009
Regulación	.104	158	.000	.981	158	.031

Nota. Sig.>.050 indica normalidad.

Por la evidencia de normalidad, todas las variables se trabajaron con estadística no paramétrica, que en el caso del estudio correlacional descriptivo, es el RHO de Spearman.

## ANEXO 7:



### RECEPCIÓN DE PETICIÓN

Señorita.-

Varinia Ríos Cueva

Bachiller de Psicología

Asunto.- Aplicación de prueba para el proyecto: "Compromiso organizacional y trabajo en equipo en una empresa de Trujillo, 2024"

De nuestra consideración tenga un cordial saludo y le comunicamos formalmente nuestra decisión de aceptar las evaluaciones que solicitó aplicar para su proyecto de investigación a nuestro personal, por tratarse de una colaboradora de la empresa.

Sin otro particular me despido.

Cordialmente,

María Ángela Contreras Viacava

Directora Ejecutiva

☎ (044) 295072

📞 964233031

📞 987119140

AV. LARCO 1525 - URB. FÁTIMA, TRUJILLO - PERÚ



[www.cvcovesa.com](http://www.cvcovesa.com)