



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los
trabajadores de la municipalidad provincial de San Ignacio
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

Aranguri Zevallos Karia (ORCID: 0000-0003-2139-948X)

Torres Alberca, Fanny Edith (ORCID: 0000-0001-5021-999X)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (ORCID: 0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi esposo, a mi madre por estar apoyándome día a día para cumplir con esta meta, a mi hijo porque cada día hace que valore el esfuerzo para mejorar y ser ejemplo de superación para él.

Dedico con mucho cariño este trabajo de tesis a mi mamá, por ser la persona que me impulsó a lograrlo, sin ella como motivación yo no hubiese tomado la iniciativa, gracias mamá.

Las autoras.

Agradecimiento

A Dios por guiarme por encaminarme en el camino del aprendizaje, por brindarme salud y estar en unión de mi familia. Asimismo, agradezco a todos los trabajadores y autoridades de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, por su apoyo incondicional durante el desarrollo de la tesis.

Agradezco a mi familia por el apoyo, en especial a mi madre y hermana, que en casa fueron mi principal soporte.

También agradezco a mi compañera de trabajo de tesis, mi compañera Fanny, que solo la conozco por medio de una pantalla y ha sido muy considerada conmigo en todo este proceso.

Las autoras.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de los instrumentos por expertos	13
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos	14
Tabla 3 Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022	16
Tabla 4 Nivel de trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022	17
Tabla 5 Relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022	18
Tabla 6 Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022	19

Resumen

Se consideró como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022. Del mismo modo, se utilizó un estudio cuantitativo, aplicado, no experimental, descriptivo y correlacional, aplicando los cuestionarios a 94 trabajadores del municipio. Los resultados revelaron que el compromiso organizacional es deficiente un 73% y que el trabajo en equipo es deficiente un 78%, asimismo, el $p=0.000<0.05$, señalando que las variables conservan una correlación altamente significativa, también, se evidencia que alcanzaron un $Rho=82.9\%$. Se concluye que el compromiso organizacional mantiene una correlación positiva muy fuerte con el trabajo en equipo poniendo en evidencia que al generar en los trabajadores pertenencia con la institución, mientras se brinde opciones laborales de crecimiento a los mejores colaboradores y se creen lazos afectivos muy fuertes, entonces se logra una comunicación asertiva a través del diálogo permanente, se mejora el flujo comunicacional y con ello se logra reconocer las necesidades que mantienen los empleados impactando positivamente en la toma de decisiones trayendo ya que las metas planificadas han sido realistas a los recursos y habilidades de los empleados.

Palabras clave: Compromiso organizacional, trabajo en equipo, objetivos estratégicos.

Abstract

The general objective was to determine the relationship between organizational commitment and teamwork of the workers of the Provincial Municipality of San Ignacio 2022. Likewise, a quantitative, applied, non-experimental, descriptive and correlational study was used, applying questionnaires to 94 workers of the municipality. The results revealed that organizational commitment is deficient 73% and teamwork is deficient 78%, likewise, the $p=0.000<0.05$, indicating that the variables retain a highly significant correlation, also, it is evidenced that they reached a $Rho=82.9\%$. It is concluded that the organizational commitment maintains a very strong positive correlation with teamwork, evidencing that by generating in the workers a sense of belonging to the institution, while providing labor options for growth to the best collaborators and creating very strong affective bonds, then an assertive communication is achieved through permanent dialogue, improving the communication flow and thus recognizing the needs of the employees, positively impacting the decision making process, since the planned goals have been realistic to the resources and skills of the employees.

Keywords: Organizational commitment, teamwork, strategic objectives.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), mencionan que hay muchas incertidumbres en los lugares de trabajo de la región debido a la emergencia sanitaria en curso, el esperanzado descenso del crecimiento de la economía este año, y los problemas estructurales que han agravado el impacto de la crisis, como la desigualdad de ingresos, la informalidad y la baja productividad en todo el sistema. Esto ha originado que el trabajo en equipo se vea afectado de manera directa ya que el compromiso organizacional de los empleados ha decaído porque viven en incertidumbre (Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral, 2020).

En el entorno internacional se observa que la sensación de estancamiento profesional de los empleados del sector público ha ocasionado que no mantengan un compromiso organizacional acorde a las exigencias y necesidades de la institución afectando de manera directa a los equipos de trabajo (Charman & Bennett, 2022).

En esta misma línea Bjardiano y Pardomuan (2021), revelan que el sentimiento de cada colaborador es que el trabajo que estos llevan a cabo es poco valorado, ya que reciben sobrecarga laboral y el reparto de actividades los jefes y funcionarios lo ejecutan de manera desigual beneficiando a sus allegados.

En el entorno nacional según Rocha et al. (2022) mencionan que los empleados consideran que no son escuchados por sus superiores cuando estos transmiten una idea u opinión en las reuniones de trabajo generando que entre equipos de trabajo no exista una integración total de sus integrantes ya que la cooperación disminuye y con ello la satisfacción de los trabajadores.

Asimismo, Vergara et al. (2022) indican que los jefes y funcionarios de los gobiernos locales no transmiten de manera clara las metas a los equipos de trabajo causando que casi todos los empleados no puedan integrarse de manera oportuna afectando de esta forma los lazos afectivos entre compañeros de trabajo.

En el entorno local específicamente en la Municipalidad Provincial de San Ignacio se observa que los encargados de las áreas no cumplen cabalmente con las normas de contratación ya que asignan funciones a los trabajadores que no cumplen con en el perfil del puesto asignado, originando que el compromiso afectivo se vea afectado perjudicando a la organización, porque los mejores

trabajadores deciden no participar de las actividades enmarcadas en los planes operativos, ya que no los toman en cuenta y por ende no tienen opciones en el crecimiento profesional puesto que las oportunidades de ascenso solo son para aquellos que son del partido político del gobierno de turno.

Igualmente, se aprecia que las deficiencias en el compromiso continuo ha producido que los trabajadores no participen voluntariamente en ejecutar horas extras cuando la institución ha organizado eventos sociales y laborales en beneficio de la ciudadana, siendo generado porque no existe una comunicación efectiva, porque los jefes y funcionarios no reconocen los aportes de los empleados, porque no logran dirigir a los trabajadores a un objetivo común dejando de lado las responsabilidades compartidas, todo esto ha mermado las metas específicas de desempeño.

Por estas razones se consideró como pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022?

El estudio hace una justificación social, ya que permitirá analizar cómo se desarrollan las condiciones de compromiso organizacional, con referencia al recurso que se cuenta y cómo se relaciona con el trabajo en equipo propiedad de los trabajadores, y así lo que presenta. Además, dentro del campo de la práctica, al realizar la investigación se permitirá el análisis estadístico, que permita indicadores de fortalezas y debilidades para la acción correctiva por parte de las administraciones municipales. Por otro lado, en el área de metodología, propone herramientas de investigación que pueden ser utilizadas en futuras investigaciones para analizar otras realidades, convirtiéndose en fuente principal de otras entidades. Finalmente, dentro del ámbito teórico, la investigación permitirá extraer conclusiones que puedan servir de contexto y seguir profundizando en este tema de gran importancia a nivel mundial en la actualidad.

Siendo la razón que se consideró como objetivo general: determinar la relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022. Los específicos fueron tres: OE1. Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022. OE2. Describir el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial

de San Ignacio 2022. OE3. Establecer la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022.

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar este punto se tuvo que acceder al Trilce UCV en la opción biblioteca, donde se buscaron y analizaron diferentes aportes, considerando los siguientes trabajos:

De Prada et al. (2022) estudiaron: Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? En la ciudad de Río Grande, Brasil. Determinaron el nivel de las habilidades de trabajo en equipo de los estudiantes universitarios. Se diseñó un estudio descriptivo observacional y transversal con una muestra intencional de estudiantes universitarios españoles. La muestra está formada por 615 estudiantes de la licenciatura de ciencias sociales. Concluyeron que las diferencias significativas entre géneros, destacando que las estudiantes superan a sus homólogos masculinos en la mayoría de las habilidades de trabajo en equipo, excepto en el liderazgo.

Igualmente, Harris et al. (2022) estudiaron: Improving teamwork in maternity services: A rapid review of interventions. En la ciudad de Surrey, Reino Unido. Identificaron y describieron las intervenciones actuales de trabajo en equipo disponibles de forma gratuita o comercial para apoyar las mejoras del trabajo en equipo en los servicios de maternidad del Reino Unido y realizar un análisis de las deficiencias para identificar las áreas de desarrollo futuro. Se utilizó un proceso de búsqueda de múltiples componentes para identificar las intervenciones de trabajo en equipo, Llegaron a concluir que se necesitan intervenciones de mejora del equipo basadas en la evidencia que aborden estas deficiencias. Dichas intervenciones apoyan la apropiación por parte del equipo de la mejora de la calidad, lo que daría lugar a mejoras en los resultados para los usuarios de los servicios, el personal y las organizaciones.

Además, Amiruddin et al. (2021) estudiaron: Shared vision-based teamwork cohesiveness: catalyst for organizational commitment and organizational citizenship behavior. En la ciudad de Baubau, Indonesia. Decidieron revisar el importante papel de la Cohesión del Trabajo en Equipo Basado en la Visión Compartida (SVBTC) como puente entre el Compromiso Organizacional (CO) y el Comportamiento Ciudadano Organizacional (OCB) de los empleados de una organización. Se llevó a cabo utilizando un método de investigación de biblioteca basado en estudios teóricos y referencias a artículos

de revistas científicas de renombre. Concluyeron que los esfuerzos para crear OCB de los empleados deben comenzar con la presentación de un buen POST en primer lugar, a continuación, un buen POST fomentará un aumento de OC, por lo que tiene un impacto positivo en OCB.

En esta misma línea se cuenta con el trabajo de Rangus et al. (2020) trabajaron: Professional and Organisational Commitment in the Hospitality Sector. En la ciudad de Maribor, Eslovenia. Resolvieron examinar si dos perfiles diferentes de compromiso laboral influyen en el sector de la hostelería en Eslovenia y Serbia y cómo las implicaciones de las diferencias pueden utilizarse en el sector del turismo y la hostelería. Combinando un enfoque cualitativo y cuantitativo, se elaboraron dos nuevos instrumentos para este estudio. El primer instrumento se creó sobre la base de entrevistas breves y estructuradas con los empleados. Concluyeron que hay una pequeña proporción de empleados con orientación profesional en el sector turístico, y la diferencia entre los empleados es evidente en la clasificación de los valores laborales.

Asimismo, Rovayo (2020) investigó: El compromiso organizacional en la gestión pública del Ministerio de Transporte y Obras Públicas en la Zona 3. En la ciudad de Ambato, Ecuador. Analizó la influencia del compromiso organizacional en la gestión pública. Utilizó una metodología de revisión bibliográfica, descriptiva, correlacional y transversal, encuestando a 190 servidores públicos. Concluyó que a través de las consultas de fuentes secundarias, fue posible examinar el vínculo entre el compromiso de la organización y la evaluación de los propios compromisos, lo que condujo a la gestión pública y al compromiso público. El desarrollo influye en las circunstancias y sentimientos actuales de una persona, que afectan a la forma en que esa persona acepta un compromiso.

En cambio, Narváez (2019) trabajó: El diagnóstico de compromiso organizacional en Santillana Ecuador y propuesta de un plan de acción en el periodo 2018- 2019. En la ciudad de Quito, Ecuador. Analizó el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Santillana. A través de una metodología cuantitativa, descriptiva y aplicada, encuestando a 114 personas. Llegó a concluir que es esencial fomentar el desarrollo de habilidades blandas de liderazgo, proporcionar a los empleados oportunidades de aprendizaje y

establecer políticas y procedimientos que mantengan y refuercen una cultura de pertenencia, vigor, dedicación y recompensas.

Para los antecedentes nacionales se consideró el trabajo de López et al. (2022) investigan: Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de San Martín. Determinaron estudiar la asociación que existe en estas variables. Fue cuantitativa, descriptiva y asociativa, encuestaron a 20 trabajadores. Llegaron a concluir que estas variables mantienen una asociación muy fuerte y positiva dado que ambas obtuvieron un Pearson $r= 0.878$.

En cambio, Suquillo (2021) trabajó: Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa “Constructores del Mañana”, Ecuador, 2021. Decidieron verificar el grado de asociatividad que existe entre estas variables. Para ello consideró utilizar una metodología positivista y asociativa, encuestando a 20 docentes. Llegó a concluir que entre estas variables existe una asociación positiva muy fuerte porque alcanzaron un $Rho=0.897$.

Además, Leiva (2020) investigó: Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020. Resolvió analizar la asociatividad que existe entre estas variables. Empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, aplicando la encuesta a 91 maestros. Concluyó que estas variables mantienen una asociación enormemente significativa ya que ambas alcanzaron un $Rho= 0.986$.

Asimismo, Oseda et al. (2020) trabajaron: Compromiso organizacional y actitud al cambio del recurso humano de la Universidad Nacional de Cañete. Determinaron medir la asociación que existe entre estas variables. Para ello consideraron una metodología bivariado, no experimental, de nivel relacional, aplicando el cuestionario a 75 trabajadores. Concluyeron que entre estas variables existe una asociación directa media ya que alcanzaron un $Rho=0.698$.

En cambio, Coronado et al. (2020) estudiaron: Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Analizaron los antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional. Bajo un estudio cualitativo con revisión bibliográfica de 50 artículos con indexación en SCOPUS. Concluyeron que hay ciclos de antecedentes y resultados del compromiso organizativo, y que la promoción de uno puede ayudar al otro. Sin embargo, no todas las variables pueden ser controladas por la organización, y no todos los resultados del

compromiso organizativo son siempre positivos. El compromiso afectivo, por otro lado, tiene el mayor impacto en la empresa.

Igualmente, se cuenta con el aporte de Gutiérrez y Clemente (2020) investigaron: Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz –2020. Resolvieron estudiar la relación que existe entre las variables. Bajo una metodología aplicada, no experimental y correlacional, se encuestó a 43 trabajadores. Llegaron a concluir que estas variables mantienen una asociación positiva media ya que alcanzaron un $Rho=0.529$.

Para las bases conceptuales de la variable compromiso organizacional se tomó en consideración el aporte de Alamirew (2020), donde menciona que son aquellas personas que están comprometidos con el proceso de socialización a largo plazo de la organización demuestran su compromiso normativo, emocional y continuó con el trabajo asignado por sus superiores. También, se cuenta con el aporte de Asamani et al. (2020) mencionando que a medida que un niño crece, también lo hace su perspectiva sobre el mundo del trabajo. Además, revela que significa la cantidad de sentimiento de pertenencia e identificación que una persona siente con una empresa (González & Febles, 2020). Una de las responsabilidades más importantes de una empresa es garantizar que sus empleados estén comprometidos con los objetivos de la empresa (Kotzé & Nel, 2020).

Para Ababneh et al, (2021) la productividad y la eficiencia pueden beneficiarse del compromiso de los empleados. Asimismo, Masale et al. (2021) mencionan que un alto grado de compromiso organizativo reduce aspectos como el ausentismo y la rotación del personal en la empresa, por ejemplo.

Esta variable está compuesta por el compromiso normativo, por el compromiso afectivo y por el compromiso continuo como dimensiones.

En el compromiso normativo según Ng Hue (2021), hace referencia a aquellas reglas que la organización establece con el fin de cumplir con los procesos administrativos considerando en este punto a las normas de contratación, asimismo, se plasman las normas de seguridad que son elaboradas en beneficio de sus empleados y de los usuarios. Además, se considera a la evaluación permanente ya que esto permite evidenciar que áreas deben ser reforzadas o que áreas deben ser potenciadas para que lleguen al

siguiente nivel, ya que esto permite generar lealtad mutua entre empleados y trabajador (Kumar & Priyadarshi, 2021).

Igualmente, Rossi et al. (2021) señalan que significa seguir cumpliendo la obligación moral de reciprocidad. Además, McCarthy et al. (2022), revelan que este compromiso se refiere al apego del empleado a la organización, que se basa en un sentido de lealtad y se manifiesta como un sentido de obligación de persistir en el desempeño de sus funciones en la organización.

Se cuenta con el compromiso afectivo donde Ng Hue (2021) revela que es la que tiene una conexión emocional con la misión y los valores de la empresa. Asimismo, Safadi et al. (2020), señalan que es la pertenencia, la opción laboral que mantienen los empleados con la organización, es tanto el lazo afectivo que no quieren abandonar la institución ya que consideran que existe una colaboración oportuna entre jefes, funcionarios y empleados, donde existe una vinculación emocional muy fuerte y sólida.

Del mismo modo Tran et al. (2020) indican que puede que no sea consciente de esto, pero se puede ver cuando habla de la organización o simplemente muestra que está feliz y satisfecho en el trabajo. Además, cuando un empleado tiene un fuerte sentido de lealtad a su empleador, es más probable que se preocupe por el bienestar de la institución y sea feliz cuando las cosas van bien (Elliott, 2020).

Se considera al compromiso continuo de acuerdo a Ng Hue (2021), menciona que esto sucede cuando el trabajador siente que existen oportunidades de ascenso que permitan su crecimiento como profesional ya que la entidad otorga el reconocimiento laboral que realmente se lo merece, donde de manera voluntaria lleva a cabo horas extra de trabajo ya que esto les permite generar nuevas habilidades. En este contexto, significa que pretende permanecer en la organización durante un período prolongado de tiempo, ya que se ha convertido en una parte importante de su vida y considera que debe permanecer (Ames, 2021).

Con respecto a las bases conceptuales de la variable trabajo en equipo se consideró el aporte de Grillos et al. (2021), donde manifiestan que es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de los objetivos específicos de la organización donde se requiere un rendimiento y una actitud positiva, y los líderes deben mantener una comunicación eficaz y reconocer las contribuciones

de los miembros del equipo para alcanzar el objetivo común y asumir las responsabilidades compartidas en un momento determinado. Igualmente, es una minoría de personas con habilidades complementarias, comprometidas con objetivos comunes, objetivos y planes de trabajo, y responsabilidades compartidas (Waggie & Arends, 2021). También, son Masimula et al. (2021) señalan que son aquellas personas que trabajan juntas para lograr un objetivo común y son interdependientes entre sí. Asimismo, Trincherro et al. (2020) mencionan que es un grupo de dos o más personas que trabajan juntas para alcanzar un objetivo común interactuando entre sí.

Se consideraron a la comunicación efectiva y reconocimiento de aportes, al objetivo común y responsabilidades compartidas, y a las metas específicas de desempeño y actitud positiva como dimensiones.

Con respecto a la comunicación efectiva y reconocimiento de aportes donde Gutiérrez et al. (2022), mencionan que es donde se considera la eficacia, fluidez, comprensión, claridad, respeto y sinceridad de la información dada y recibida; esto varía según la actitud del individuo. En palabras de Quezada et al. (2020), revelan que esto permite aumentar el nivel de compromiso y cohesión entre los miembros del equipo de trabajo. La comunicación aumenta la cohesión y el compromiso de los miembros del equipo de trabajo, facilitando las interacciones coordinadas y el buen funcionamiento del equipo de trabajo (Cardona & Trejos, 2020). En el reconocimiento de aportes según Asún et al. (2019) es cuando la agencia enfatiza el aporte de cada integrante y grupo, en la suma de todos los integrantes del equipo, a través de recompensas tangibles o intangibles, se enfatiza el valor de los refuerzos para aumentar la satisfacción laboral y potenciar el sentido de pertenencia del equipo de trabajo a la organización.

Con respecto al objetivo común y responsabilidades compartidas de acuerdo a Gutiérrez et al. (2022) para fomentar una sensación de camaradería entre los miembros del equipo y motivarlos a trabajar hacia objetivos comunes. También, Barrios et al. (2019) menciona que como equipo, tener un objetivo común ayuda a todos los miembros del grupo a trabajar juntos hacia un objetivo común, lo que da lugar a un mayor nivel de compromiso de todos los miembros del grupo. Con respecto a las responsabilidades compartidas a criterio de Almengor (2021), es análoga al compromiso colectivo y a la obligación de cada

miembro del equipo de prestar contribuciones objetivas y reales al logro del resultado final, con el fin de garantizar la consecución del objetivo común. Para Vargas et al. (2021) los objetivos de un equipo y la forma en que se comparten las responsabilidades están relacionados con el liderazgo de los miembros del equipo, que están comprometidos con la organización y cumplen sus responsabilidades individuales y se apoyan mutuamente para alcanzar los objetivos establecidos.

Con respecto a las metas específicas de desempeño y actitud positiva según Gutiérrez et al. (2022) definiendo los objetivos a corto plazo como objetivos de rendimiento específicos, priorizando en orden de priorización de forma realista y medible, en relación con los objetivos comunes. En cambio, Vargas et al. (2021), señalan que es esencial seguir el progreso del equipo y el nivel de responsabilidad que tiene cada miembro para que tenga éxito. Además, Barrios et al. (2019) hacen mención que en la actitud positiva describe la capacidad de los miembros del equipo para trabajar juntos de forma amable y humilde, con mentes abiertas y consideración por los demás, así como su tendencia natural a producir mejores resultados. En cambio, Asún et al. (2019) indican que las actitudes hacia los compañeros de trabajo, la integración y las reacciones a la crítica se tienen en cuenta a la hora de calificar este proyecto.

III. METODOLOGÍA

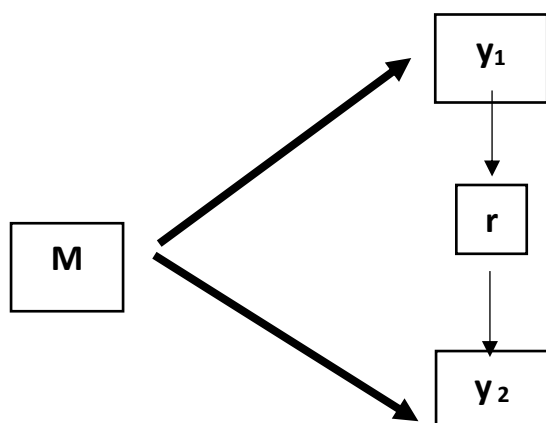
3.1. Tipo y diseño de investigación

Se consideró utilizar un tipo de estudio aplicado, ya que durante el trabajo se recogerá información teórica y conceptual de las variables de estudio de diferentes autores a nivel global. Es así que la CONCYTEC (2018), menciona que se debe satisfacer una necesidad reconocida y específica, y se utilizan los conocimientos científicos para determinar la mejor manera de hacerlo.

Asimismo, se consideró utilizar el diseño no experimental porque en el desarrollo de este trabajo no se manipularon de forma premeditada las variables que se están estudiando. En este sentido Hernández y Mendoza (2018), la definen que es aquella que se ejecuta sin manipulación deliberada de variables. Es decir, esta es una encuesta donde no cambiamos intencionalmente la variable independiente. Igualmente, fue de corte transversal ya que este trabajo se llevó a cabo durante el periodo y momentos establecidos por la universidad. Donde Hernández y Mendoza (2018), revelan que es un estudio observacional que analiza datos variables sobre una población o un subconjunto predefinido recopilados durante un período de tiempo.

También se utilizó un método descriptivo correlacional porque durante la ejecución de esta investigación se buscó el grado de asociación que mantienen las variables y cada una de sus dimensiones. Es así que Ñaupas et al. (2018) la investigación descriptiva se utiliza para descubrir nuevos hechos y significados a partir de investigaciones. Los estudios de correlación se llevan a cabo para medir dos variables.

Esquema a considerar:



Dónde:

M: muestra

y₁: compromiso organizacional

y₂: trabajo en equipo

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: son aquellas personas que están comprometidos con el proceso de socialización a largo plazo de la organización demuestran su compromiso normativo, emocional y continuó con el trabajo asignado por sus superiores (Alamirew, 2020)

Definición operacional: Esta variable fue evaluada a través de un cuestionario conformado por 17 ítems aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, tomando en cuenta las dimensiones: Compromiso normativo, compromiso afectivo y el compromiso continuo.

Indicadores: Cada una de las dimensiones consideradas en esta variable arrojó un conjunto diferente de palabras.

Escala: ordinal.

Variable 2: Trabajo en Equipo

Definición conceptual: De acuerdo a Grillos et al. (2021) es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de los objetivos específicos de la organización donde se requiere un rendimiento y una actitud positiva, y los líderes deben mantener una comunicación eficaz y reconocer las contribuciones de los miembros del equipo para alcanzar el objetivo común y asumir las responsabilidades compartidas en un momento determinado.

Definición operacional: Esta variable fue evaluada a través de cuestionario conformado por 17 ítems aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, tomando en cuenta las dimensiones: Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes, objetivo común y responsabilidad compartidas, metas específicas de desempeño y actitud positiva.

Indicadores: Cada una de las dimensiones consideradas en esta variable arrojó un conjunto diferente de palabras.

Escala: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: estuvo conformada por los 123 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Se consideró a todos los trabajadores activos del municipio y que se encuentren al momento que se va a aplicar las encuestas.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a los trabajadores que estén de vacaciones, con descanso médico o con licencia laboral.

Muestra: En este caso se alcanzó la muestra a través de la fórmula de proporciones finitas obteniendo como resultado a 94 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

Muestreo: Se consideró utilizar el muestreo probabilístico aleatorio simple ya que los sujetos se escogerán al azar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideró como técnica a la encuesta que fue adaptada de diversas investigaciones publicadas en los repositorios institucionales de las universidades licenciadas.

Asimismo, se consideró como instrumento al cuestionario conformado 17 ítems en cada una de las variables, las cuales serán validadas por tres licenciados en administración con grado de maestría o doctor con amplia experiencia profesional y académica.

Tabla 1

Validez de los instrumentos por expertos

Nº	Datos de los expertos	Resultado
1	Dr. Andrés Francisco Altamirano Arana	Aplicable
2	Mg. Walter Gastón Solano Villarreal	Aplicable
3	Mg. Yesenia Núñez Martino	Aplicable

Nota: La tabla posee datos de los validadores de los cuestionarios

Con respecto a la confiabilidad los ítems fueron pasados por el Alfa de Cronbach con el fin de verificar el grado de confianza de cada una de las interrogantes formuladas.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	34

Nota: La tabla posee datos del nivel de confiabilidad de los ítems de las variables de estudio.

3.5. Procedimientos

Como parte del estudio, la investigadora solicitó la ayuda de los trabajadores de la muestra, que se contactarán tanto virtualmente como cara a cara, y que completarán un cuestionario y proporcionarán respuestas honestas basadas en las variables en consideración.

Estos instrumentos se componían de preguntas sencillas y cerradas. Para empezar, se desarrolló un conjunto de procedimientos e instrumentos para recoger información, así como una lista de preguntas a hacer.

En consecuencia, la información recogida se sometió a un examen exhaustivo para llegar a una conclusión que responda a las preguntas planteadas al principio del estudio y alcance los objetivos establecidos para él.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis se distribuyó a través de un software llamado SPSS V 26, que permitirá procesar datos sistemáticamente, presentando resultados apropiados para investigaciones en curso y combinando resultados de varios aspectos para obtener distribuciones de frecuencias, tablas y gráficos. La muestra resultante es suficiente para satisfacer la distribución y correlación.

3.7. Aspectos éticos

Las consideraciones éticas para este estudio fueron el compromiso y alto nivel de responsabilidad en el transcurso de este propósito, evitando Falsedad y plagio, se respetaron las características intelectuales de los autores y se citan todas las encuestas utilizadas en investigaciones recientes.

Los gestores administrativos de la municipalidad participarán en la recogida de referencias. Los empleados también fueron conscientes del compromiso de tiempo que se requiere para el trabajo en equipo.

De la misma manera, el objetivo principal de este estudio fue proteger la validez de los datos recogidos de los participantes. Además, la UCV concedió el manual APA de ética de la investigación, que se utilizó en todos los elementos.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022

Variable / Dimensiones	Niveles	f	%
Compromiso organizacional	Deficiente	69	73
	Moderado	25	27
	Eficiente	0	0
	Total	94	100
Compromiso normativo	Deficiente	68	72
	Moderado	25	27
	Eficiente	1	1
	Total	94	100
Compromiso afectivo	Deficiente	66	70
	Moderado	27	29
	Eficiente	1	1
	Total	94	100
Compromiso continuo	Deficiente	80	85
	Moderado	14	15
	Eficiente	0	0
	Total	94	100

Nota: Contiene datos descriptivos de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.

Descripción: Se logra observar que para los trabajadores el compromiso organizacional de la municipalidad es deficiente un 73%, asimismo, se evidencia que la dimensión compromiso continuo es deficiente un 85%, seguido por la dimensión compromiso normativo que es deficiente un 72% y como parte final se cuenta con la dimensión compromiso afectivo que es deficiente un 70% demostrando que al no cumplir con asignar todas las normas en la contratación del personal, con establecer las normas de seguridad y con evaluar permanentemente el desempeño de los colaboradores no se podrá alcanzar el compromiso organizacional constante.

Tabla 4

Nivel de trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022

Variable / Dimensiones	Niveles	f	%
Trabajo en equipo	Deficiente	73	78
	Moderado	21	22
	Eficiente	0	0
	Total	94	100
Comunicación efectiva y reconocimiento de aporte	Deficiente	84	89
	Moderado	10	11
	Eficiente	0	0
	Total	94	100
Objetivo común y responsabilidades compartidas	Deficiente	66	70
	Moderado	24	26
	Eficiente	4	4
	Total	94	100
Metas específicas de desempeño y actitud positiva	Deficiente	73	78
	Moderado	21	22
	Eficiente	0	0
	Total	94	100

Nota: *Contiene datos descriptivos de la variable trabajo en equipo y sus dimensiones.*

Descripción: Se logra observar que para los trabajadores el trabajo en equipo de la municipalidad es deficiente un 78%, igualmente, se evidencia que la dimensión comunicación efectiva y reconocimiento de aporte es deficiente un 89%, continuo por la dimensión metas específicas de desempeño y actitud positiva que es deficiente un 78% y como parte final se cuenta con la dimensión objetivo común y responsabilidades compartidas que es deficiente un 70%, poniendo en evidencia que al no escuchar los aportes e ideas de sus trabajadores, al no considerar y valorar el esfuerzo de cada integrante de los equipos y al no identificar las dificultades laborales en el plazo adecuado ha ocasionado que no existe un trabajo en conjunto ya que los empleados han dejado de lado sus responsabilidades.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022

		Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,774**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,634**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94
	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	,821**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94

Nota: *Contiene datos inferenciales entre las dimensiones del compromiso organizacional con la variable trabajo en equipo.*

Descripción: El $p=0.000 < 0.05$ lo que consiente aceptar la hipótesis alterna revelando que todas las dimensiones del compromiso organizacional conservan una correlación altamente significativa, asimismo, se aprecia que la dimensión compromiso continuo alcanzó un $Rho=82.1\%$ señalando de esta forma que conserva una correlación positiva muy fuerte con el trabajo en equipo, seguido se tiene a la dimensión compromiso normativo ya que obtuvo un $Rho=77.4\%$ demostrando que mantiene una correlación positiva fuerte con el trabajo en equipo, por último, se cuenta con la dimensión compromiso afectivo que consiguió un $Rho=63.4\%$ indicando que conserva una correlación positiva considerable con el trabajo en equipo, esto quiere decir que mientras se inspeccione el cumplimiento de funciones de todos los trabajadores, mientras los superiores mantengan altos niveles de lealtad con sus empleados y que brinden

una colaboración oportuna a los integrantes de la institución entonces el trabajo en equipo será eficiente en beneficio de todos.

Tabla 6

Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022

			Compromiso organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	94	94
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	94	94

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

Nota: *Contiene datos inferenciales entre las variables: Compromiso organizacional y trabajo en equipo.*

Descripción: Se observa que el $p=0.000 < 0.05$, señalando que las variables conservan una correlación altamente significativa, también, se evidencia que alcanzaron un $Rho=82.9\%$ indicando que el compromiso organizacional mantiene una correlación positiva muy fuerte con el trabajo en equipo, esto pone en evidencia que al generar en los trabajadores pertenencia con la institución, mientras se brinde opciones laborales de crecimiento a los mejores colaboradores y se creen lazos afectivos muy fuertes, entonces se logra una comunicación asertiva a través del diálogo permanente, se mejora el flujo comunicacional y con ello se logra reconocer las necesidades que mantienen los empleados impactando positivamente en la toma de decisiones ya que las metas planificadas han sido realistas a los recursos y habilidades de los empleados.

V. DISCUSIÓN

Se observa que el $p=0.000<0.05$, señalando que las variables conservan una correlación altamente significativa, también, se evidencia que alcanzaron un $Rho=82.9\%$ indicando que el compromiso organizacional mantiene una correlación positiva muy fuerte con el trabajo en equipo, esto pone en evidencia que al generar en los trabajadores pertenencia con la institución, mientras se brinde opciones laborales de crecimiento a los mejores colaboradores y se creen lazos afectivos muy fuertes, entonces se logra una comunicación asertiva a través del diálogo permanente, se mejora el flujo comunicacional y con ello se logra reconocer las necesidades que mantienen los empleados impactando positivamente en la toma de decisiones trayendo ya que las metas planificadas han sido realistas a los recursos y habilidades de los empleados.

Los datos obtenidos están protegidos por López et al. (2022) porque determinaron estudiar la asociación que existe en estas variables. Fue cuantitativa, descriptiva y asociativa, encuestaron a 20 trabajadores. Llegaron a concluir que estas variables mantienen una asociación muy fuerte y positiva dado que ambas obtuvieron un Pearson $r= 0.878$.

Además, Suquillo (2021) ya que decidieron verificar el grado de asociatividad que existe entre estas variables. Para ello consideró utilizar una metodología positivista y asociativa, encuestando a 20 docentes. Llegó a concluir que entre estas variables existe una asociación positiva muy fuerte porque alcanzaron un $Rho=0.897$. Igualmente, Leiva (2020) resolvió analizar la asociatividad que existe entre estas variables. Empleó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, aplicando la encuesta a 91 maestros. Concluyó que estas variables mantienen una asociación enormemente significativa ya que ambas alcanzaron un $Rho= 0.986$.

Para las bases conceptuales de la variable compromiso organizacional se tomó en consideración el aporte de Alamirew (2020) donde menciona que son aquellas personas que están comprometidos con el proceso de socialización a largo plazo de la organización demuestran su compromiso normativo, emocional y continuó con el trabajo asignado por sus superiores. Con respecto a las bases conceptuales de la variable trabajo en equipo se consideró el aporte de Grillos et al. (2021) donde manifiestan que es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de los objetivos específicos de la organización donde se requiere

un rendimiento y una actitud positiva, y los líderes deben mantener una comunicación eficaz y reconocer las contribuciones de los miembros del equipo para alcanzar el objetivo común y asumir las responsabilidades compartidas en un momento determinado.

Se logra observar que para los trabajadores el compromiso organizacional de la municipalidad es deficiente un 73%, asimismo, se evidencia que la dimensión compromiso continuo es deficiente un 85%, seguido por la dimensión compromiso normativo que es deficiente un 72% y como parte final se cuenta con la dimensión compromiso afectivo que es deficiente un 70% demostrando que al no cumplir con asignar todas las normas en la contratación del personal, con establecer las normas de seguridad y con evaluar permanentemente el desempeño de los colaboradores no se podrá alcanzar el compromiso organizacional constante.

Los hallazgos se asemejan a Rangus et al. (2020) porque resolvieron examinar si dos perfiles diferentes de compromiso laboral influyen en el sector de la hostelería en Eslovenia y Serbia y cómo las implicaciones de las diferencias pueden utilizarse en el sector del turismo y la hostelería. Combinando un enfoque cualitativo y cuantitativo, se elaboraron dos nuevos instrumentos para este estudio. El primer instrumento se creó sobre la base de entrevistas breves y estructuradas con los empleados. Concluyeron que hay una pequeña proporción de empleados con orientación profesional en el sector turístico, y la diferencia entre los empleados es evidente en la clasificación de los valores laborales.

Asimismo, Rovayo (2020) analizó la influencia del compromiso organizacional en la gestión pública. Utilizó una metodología de revisión bibliográfica, descriptiva, correlacional y transversal, encuestando a 190 servidores públicos. Concluyó que a través de las consultas de fuentes secundarias, fue posible examinar el vínculo entre el compromiso de la organización y la evaluación de los propios compromisos, lo que condujo a la gestión pública y al compromiso público. El desarrollo influye en las circunstancias y sentimientos actuales de una persona, que afectan a la forma en que esa persona acepta un compromiso. Igualmente, Narváez (2019) ya que analizó el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Santillana. A través de una metodología cuantitativa, descriptiva y aplicada, encuestando a 114 personas. Llegó a concluir que es esencial fomentar el

desarrollo de habilidades blandas de liderazgo, proporcionar a los empleados oportunidades de aprendizaje y establecer políticas y procedimientos que mantengan y refuercen una cultura de pertenencia, vigor, dedicación y recompensas.

La teoría que respalda a los resultados en el compromiso normativo es Ng Hue (2021), hace referencia a aquellas reglas que la organización establece con el fin de cumplir con los procesos administrativos considerando en este punto a las normas de contratación, asimismo, se plasman las normas de seguridad que son elaboradas en beneficio de sus empleados y de los usuarios. Se cuenta con el compromiso afectivo donde Ng Hue (2021), revela que es la que tiene una conexión emocional con la misión y los valores de la empresa. Se considera al compromiso continuo de acuerdo a Ng Hue (2021), menciona que esto sucede cuando el trabajador siente que existen oportunidades de ascenso que permitan su crecimiento como profesional ya que la entidad otorga el reconocimiento laboral que realmente se lo merece, donde de manera voluntaria lleva a cabo horas extra de trabajo ya que esto les permite generar nuevas habilidades.

Se logra observar que para los trabajadores el trabajo en equipo de la municipalidad es deficiente un 78%, igualmente, se evidencia que la dimensión comunicación efectiva y reconocimiento de aporte es deficiente un 89%, continuo por la dimensión metas específicas de desempeño y actitud positiva que es deficiente un 78% y como parte final se cuenta con la dimensión objetivo común y responsabilidades compartidas que es deficiente un 70%, poniendo en evidencia que al no escuchar los aportes e ideas de sus trabajadores, al no considerar y valorar el esfuerzo de cada integrante de los equipos y al no identificar las dificultades laborales en el plazo adecuado ha ocasionado que no existe un trabajo en conjunto ya que los empleados han dejado de lado sus responsabilidades.

Los hallazgos se asemejan a De Prada et al. (2022) puesto que determinaron el nivel de las habilidades de trabajo en equipo de los estudiantes universitarios. Se diseñó un estudio descriptivo observacional y transversal con una muestra intencional de estudiantes universitarios españoles. La muestra está formada por 615 estudiantes de la licenciatura de ciencias sociales. Concluyeron que las diferencias significativas entre géneros, destacando que las

estudiantes superan a sus homólogos masculinos en la mayoría de las habilidades de trabajo en equipo, excepto en el liderazgo.

Igualmente, Harris et al. (2022) ya que identificaron y describieron las intervenciones actuales de trabajo en equipo disponibles de forma gratuita o comercial para apoyar las mejoras del trabajo en equipo en los servicios de maternidad del Reino Unido y realizar un análisis de las deficiencias para identificar las áreas de desarrollo futuro. Se utilizó un proceso de búsqueda de múltiples componentes para identificar las intervenciones de trabajo en equipo, Llegaron a concluir que se necesitan intervenciones de mejora del equipo basadas en la evidencia que aborden estas deficiencias. Dichas intervenciones apoyan la apropiación por parte del equipo de la mejora de la calidad, lo que daría lugar a mejoras en los resultados para los usuarios de los servicios, el personal y las organizaciones. Además, Amiruddin et al. (2021) porque decidieron revisar el importante papel de la Cohesión del Trabajo en Equipo Basado en la Visión Compartida (SVBTC) como puente entre el Compromiso Organizacional (CO) y el Comportamiento Ciudadano Organizacional (OCB) de los empleados de una organización.

La base teórica considerada para esta variable está en la comunicación efectiva y reconocimiento de aportes donde Gutiérrez et al. (2022) mencionan que es donde se considera la eficacia, fluidez, comprensión, claridad, respeto y sinceridad de la información dada y recibida; esto varía según la actitud del individuo. Con respecto al objetivo común y responsabilidades compartidas de acuerdo a Gutiérrez et al. (2022) para fomentar una sensación de camaradería entre los miembros del equipo y motivarlos a trabajar hacia objetivos comunes. Con respecto a las metas específicas de desempeño y actitud positiva según Gutiérrez et al. (2022) definiendo los objetivos a corto plazo como objetivos de rendimiento específicos, priorizando en orden de priorización de forma realista y medible, en relación con los objetivos comunes.

El $p=0.000<0.05$ lo que consiente aceptar la hipótesis alterna revelando que todas las dimensiones del compromiso organizacional conservan una correlación altamente significativa, asimismo, se aprecia que la dimensión compromiso continuo alcanzó un $Rho=82.1\%$ señalando de esta forma que conserva una correlación positiva muy fuerte con el trabajo en equipo, seguido se tiene a la dimensión compromiso normativo ya que obtuvo un $Rho=77.4\%$

demostrando que mantiene una correlación positiva fuerte con el trabajo en equipo, por último, se cuenta con la dimensión compromiso afectivo que consiguió un $Rho=63.4\%$ indicando que conserva una correlación positiva considerable con el trabajo en equipo, esto quiere decir que mientras se inspeccione el cumplimiento de funciones de todos los trabajadores, mientras los superiores mantengan altos niveles de lealtad con sus empleados y que brinden una colaboración oportuna a los integrantes de la institución entonces el trabajo en equipo será eficiente en beneficio de todos.

Los resultados son custodiados por Oseda et al. (2020) porque determinaron medir la asociación que existe entre estas variables. Para ello consideraron una metodología bivariada, no experimental, de nivel relacional, aplicando el cuestionario a 75 trabajadores. Concluyeron que entre estas variables existe una asociación directa media ya que alcanzaron un $Rho=0.698$. También, Gutiérrez y Clemente (2020) puesto que resolvieron estudiar la relación que existe entre las variables. Bajo una metodología aplicada, no experimental y correlacional, se encuestó a 43 trabajadores. Llegaron a concluir que estas variables mantienen una asociación positiva media ya que alcanzaron un $Rho=0.529$.

VI. CONCLUSIONES

1. Objetivo general: Se concluye que el compromiso organizacional mantiene una correlación positiva muy fuerte con el trabajo en equipo ya que ambas alcanzaron un $p=0.000<0.05$, y las variables conservan una correlación altamente significativa, obteniendo un $Rho=82.9\%$, esto pone en evidencia que al generar en los trabajadores pertenencia con la institución, se brinde opciones laborales de crecimiento a los colaboradores y se creen lazos afectivos muy fuertes, entonces se logra una comunicación asertiva a través del diálogo permanente logrando reconocer las necesidades que mantienen los empleados impactando positivamente en la toma de decisiones.
2. Objetivo específico 1: Se concluye que el compromiso organizacional de la municipalidad es deficiente un 73%, demostrando que al no cumplir con asignar normas en la contratación del personal, con establecer normas de seguridad y con evaluar permanentemente el desempeño de los colaboradores no se podrá alcanzar el compromiso organizacional constante.
3. Objetivo específico 2: Se concluye que el trabajo en equipo de la municipalidad es deficiente en un 78%, poniendo en evidencia que al no escuchar los aportes de sus trabajadores, al no considerar y valorar el esfuerzo de cada integrante de los equipos y al no identificar las dificultades laborales en el plazo adecuado ha ocasionado que no exista un trabajo en conjunto ya que los empleados han dejado de lado sus responsabilidades.
4. Objetivo específico 3: Se concluye que la dimensión compromiso continuo alcanzó un $Rho=82.1\%$, la dimensión compromiso normativo obtuvo un $Rho=77.4\%$, por último la dimensión compromiso afectivo consiguió un $Rho=63.4\%$ indicando que se conserva una correlación positiva considerable con el trabajo en equipo, asimismo, consiguieron un valor $p=0.000<0.05$, por lo que mientras se inspeccione el cumplimiento de funciones a los trabajadores, mientras los superiores mantengan altos niveles de lealtad con sus empleados y brinden una colaboración oportuna a los integrantes de la institución entonces el trabajo en equipo será eficiente en beneficio de todos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los funcionarios planificar y entregar oportunamente las actividades laborales a cada trabajador, asimismo, deben dirigir y evaluar con el respeto, empatía y paciencia todas las funciones que se ejecutan en los turnos de trabajo asignados en las dependencias de la institución puesto que esto tolera y genera un alto compromiso de parte de los trabajadores ya que sienten que todos tienen los mismos beneficios y derechos en la entidad, permitiendo mejorar la eficiencia de los trabajos en equipo.
2. Se sugiere a los trabajadores mantener un alto compromiso organizacional con las metas que la propia institución se ha proyectado alcanzar en el ejercicio laboral ya que esto le permite tener la oportunidad de seguir desempeñando sus funciones y con diferentes oportunidades de ascenso que le permita alcanzar su desarrollo personal y profesional impactando de forma positiva la fuente de ingresos de su familia.
3. Se recomienda a los jefes de área y funcionarios contar con buena actitud antes, durante y después de la ejecución de las labores, motivando e incentivando a todos los equipos a lograr los objetivos estratégicos que la municipalidad ha plasmado en su Plan Operativo Institucional puesto que esto trae un efecto positivo en los trabajadores ya que se distribuyen responsabilidades compartidas de acuerdo a su perfil y experiencia profesional.
4. Se sugiere al jefe de recursos humanos evaluar y medir el desempeño de los funcionarios, jefes de área, líderes de equipo y de cada trabajador ya que esto consiente que las actividades se cumplan en los plazos establecidos, porque las autoridades asignadas brindarán la colaboración en el momento preciso que se necesite para salir de las dudas o de algún imprevisto laboral, debiendo siempre primar la integridad y lealtad de ambas partes.

REFERENCIAS

- Ababneh, R., Nawafleh, S., & Rawabdeh, M. (2021). Administrative innovation and organizational justice across municipalities in Jordan: organizational commitment as a mediatory role. *International Journal of Public Sector Performance Management*, 8(4), 399-421. <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJPSPM.2021.118693>.
- Alamirew, G. (2020). Organizational justice and its effect on organizational commitment: A study of selected civil service organizations of Gondar city administration. *Indian Journals*, 7(1), 1-21. [10.17492/manthan.v7i1.195408](https://doi.org/10.17492/manthan.v7i1.195408).
- Almengor, S. (2021). Estrategias para el desarrollo del capital humano con base en la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. *Saberes APUDEP*, 4(2), 58-74. https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/article/view/2222.
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1), 136-152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>.
- Amiruddin, A., Rongre, Y., Sudirman, S., & Malik, A. (2021). Shared vision based teamwork cohesiveness: catalyst for organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 3, 523-534. <https://doi.org/10.29210/020211276>.
- Asamani, L., Ansu, M., & Duah, K. (2020). Role behaviour of head teachers and career commitment of public senior high schools teachers in the Berekum Municipality of Ghana. *International Journal of Educational Research*, 7(1), 12-22. <https://www.ajol.info/index.php/ijer/article/view/197127>.
- Asún, S., Rapún, M., & Romero, M. (2019). Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 175-192. <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010>.

- Barrios, J., Contreras, N., & Mendieta, M. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>.
- Bjardianto, P., & Pardomuan, R. (2021). The Role of Organizational Commitment and Work Behavior in Mediating the Effect of Leadership on Performance. *ITALIENISCH*, 12(1), 85-90. <https://doi.org/10.1115/italienisch.v12i1.175>.
- Cardona, C., & Trejos, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de ciencias sociales*, 26(3), 71-82. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>.
- Charman, S., & Bennett, S. (2022). Voluntary resignations from the police service: the impact of organizational and occupational stressors on organizational commitment. *Policing and Society*, 32(2), 159-178. <https://doi.org/10.1080/10439463.2021.1891234>.
- CONCYTEC. (2018). *Investigación aplicada*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 1(60), 1-19. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>.
- De Prada, E., Mareque, M., & Pino, M. (2022). Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 35(5), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s41155-022-00207-1>.
- Elliott, I. (2020). Organizational learning and change in a public sector context. *Teaching Public Administration*, 38(3), 270-283. <https://doi.org/10.1177/0144739420903783>.

- González, A., & Febles, J. (2020). Organizational management suggestions for institutional viability of public administration: an analysis from the municipalities of the Canary Islands. *International Journal of Knowledge-Based Development*, 11(2), 147-175.
<https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJKBD.2020.10836>.
- Grillos, T., Zarychta, A., & Andersson, K. (2021). Governance reform, decentralization, and teamwork in public service delivery: Evidence from the Honduran health sector. *Public Administration*, 99(4), 832-858.
<https://doi.org/10.1111/padm.12722>.
- Gutiérrez, B., Grajalés, E., & Ochoa, R. (2022). La evaluación del trabajo en equipo fuera del aula: Estudio de caso de experiencias docentes sobre el eje de investigación. *Revista boletín REDIP*, 11(3), 352-363.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v11i3.1725>.
- Gutiérrez, S., & Clemente, T. (2020). *Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa Multisectorial de Ayash S.A., Huaraz –2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63477/Gutiérrez_SSI-Clemente_TTWL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Harris, J., Beck, S., Ayers, N., Bick, D., Lamb, B., Aref-Adib, M., . . . Taylor, C. (2022). Improving teamwork in maternity services: A rapid review of interventions. *Midwifery*, 108(1), 1-14.
<https://doi.org/10.1016/j.midw.2022.103285>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ra. ed.). McGraw Hill Education.
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (2020). *Observatorio - Compromiso 2020: Informe sobre el compromiso organizacional en tiempos de COVID-19*. <https://isbl.eu/wp-content/uploads/2021/02/INFORME-WEB.pdf>
- Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organizational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 146-152.
<https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.01.009>.

- Kumar, S., & Priyadarshi, P. (2021). Interplay of organizational identification, regulatory focused job crafting and job satisfaction in management of emerging job demands: evidence from public sector enterprises. *International Review of Public Administration*, 26(1), 73-91.
<https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1848024>.
- Leiva, C. (2020). *Compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48971/Leiva_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, E., Rojas, V., Saavedra, J., Díaz, F., & Paredes, C. (2022). Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la gerencia de desarrollo económico de la municipalidad provincial de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 65-87.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1865.
- Masale, R., Barkhuizen, E., Schutte, N., & Sluis, L. (2021). Relating job satisfaction and organizational commitment: The moderating and mediating roles of positive individual strengths. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1(1), 1-12.
<http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1832>.
- Masimula, Q., Wath, A., & Coetzee, I. (2021). Promoting a person-centred workplace culture in a public nursing education institution in South Africa by fostering effective teamwork amongst nurse educators. *Nurse Education Today*, 99(1), 1-16.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104783>.
- McCarthy, D., Phyllis, A., & Jung, Y. (2022). Enhancing the organizational commitment of public sector accounting staff through the pursuit of CSR objectives. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(2), 304-324.
<https://doi.org/10.1108/JAOC-09-2020-0139>.

- Narváez, M. (2019). *Diagnóstico de compromiso organizacional en Santillana Ecuador y propuesta de un plan de acción en el periodo 2018- 2019*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<http://201.159.222.35/bitstream/handle/22000/17804/Disertaci%c3%b3n%2c%20M%c3%b3nica%20Paulina%20Narv%c3%a1ez%20Goyes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ng Hue, R. (2021). Management Control Systems and Employee Organizational. *IPN Journal of Research and Practice in Public Sector Accounting and Management*, 11(1), 15-37.
<http://jurnal.ipn.gov.my/wp-content/uploads/2021/12/2.-Management-Control-Systems-and-Employee-Organisational-1.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, V. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativas, cualitativa y redacción de tesis* (5ta. ed.). Ediciones de la U.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- OIT. (2021). *Panorama laboral 2021: América Latina y el Caribe*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Oseña, D., Mendivel, R., & Gago, M. (2020). Compromiso organizacional y actitud al cambio del recurso humano de la Universidad Nacional de Cañete. *Ciencia y Tecnología*, 6(12), 39-46.
<http://dx.doi.org/10.37260/rctd.v6i12.174>
- Quezada, M., Quevedo, M., & Torres, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778.
<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Rangus, M., Milosevic, S., Skrbic, I., Radenkovic, B., Hocevar, J., & Knezevic, M. (2020). Professional and Organisational Commitment in the Hospitality Sector. *Académica Turística*, 13(2), 179-191.
<https://doi.org/10.26493/2335-4194.13.179-191>

- Rocha, N., Calcina, C., Sucari, C., Esteves, A., & Lujano, Y. (2022). Actitud y disposición: dos elementos clave para la investigación. *Apuntes Universitarios*, 12(2), 250-264.
<https://doi.org/10.17162/au.v12i2.1049>.
- Rossi, R., Nairn, A., & Smith, J. (2021). Get a £10 Free Bet Every Week!—Gambling Advertising on Twitter: Volume, Content, Followers, Engagement, and Regulatory Compliance. *Journal of Public Policy & Marketing*, 40(4), 487-504.
<https://doi.org/10.1177/0743915621999674>.
- Rovayo, D. (2020). *El compromiso organizacional en la gestión pública del Ministerio de Transporte y Obras Públicas en la Zona 3*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31911/1/4907M.pdf>
- Safadi, N., Easton, S., & Hasson, R. (2020). Factors Related to Organisational Commitment amongst Social Workers in the Occupied Palestinian Territories. *The British Journal of Social Work*, 51(7), 2341-2360.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa107>.
- Suquillo, M. (2021). *Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa “Constructores del Mañana”, Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70010/Suquillo_GMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tran, K., Nguyen, P., Dai, T., & Hoang, U. (2020). The Impact of Organizational Commitment on the Relationship between Motivation and Turnover Intention in the Public Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 1-25.
https://www.ijicc.net/images/vol11iss12/111201_Trان_2020_E_R.pdf.
- Trincheru, E., Kominis, G., Dudau, A., & Corduneanu, R. (2020). With a little help from my friends: the positive contribution of teamwork to safety behaviour in public hospitals. *Public Management Review*, 22(1), 141-160.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638443>.

- Vargas, Z., Vivar, J., & Camayo, J. (2021). El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 1593-1601.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.300>.
- Vergara, A., Callao, M., & Puican, V. (2022). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14553-14570.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418.
- Waggie, F., & Arends, N. (2021). Exploring interprofessional teamwork at a tertiary public hospital in South Africa. *Journal of Interprofessional Care*, 35(5), 672-681.
<https://doi.org/10.1080/13561820.2020.1803225>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título del trabajo de investigación: Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022

Problema	Objetivos	Variables	Población y Muestra	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022?	Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022	Variable 1 Compromiso organizacional	Población: 123 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio Muestra: 94 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio	Enfoque de la investigación: Cuantitativo Técnica e instrumento: Encuesta - Cuestionario
Hipótesis científica	Específicos	Variable 2		
Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022	OE1. Identificar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022. OE2. Describir el nivel de trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022. OE3. Establecer la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022	Trabajo en equipo		

Anexo 2. Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso organizacional	son aquellas personas que están comprometidos con el proceso de socialización a largo plazo de la organización demuestran su compromiso normativo, emocional y continuo con el trabajo asignado por sus superiores (Alamirew, 2020)	Esta variable será evaluada a través de un cuestionario conformado por 17 ítems aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, tomando en cuenta las dimensiones: Compromiso normativo, compromiso afectivo y el compromiso continuo.	Compromiso normativo	Normas de contratación Normas de seguridad Evaluación permanente Cumplimiento de funciones Lealtad al trabajo	Ordinal
			Compromiso afectivo	Institución Pertenencia Opción laboral Abandonar la institución Colaboración oportuna Lazos afectivos Vinculado emocionalmente	
			Compromiso continuo	Crecimiento profesional Reconocimiento laboral Trabajo extra Oportunidad de ascenso Nuevas habilidades	
Trabajo en equipo	Es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de los objetivos específicos de la organización donde se requiere un rendimiento y una actitud positiva, y los líderes deben mantener una comunicación eficaz y reconocer las contribuciones de los miembros del equipo para alcanzar el objetivo común y asumir las responsabilidades compartidas en un momento determinado (Grillos et al., 2021)	Esta variable será evaluada a través de cuestionario conformado por 17 ítems aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, tomando en cuenta las dimensiones: Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes, objetivo común y responsabilidad compartidas, metas específicas de desempeño y actitud positiva.	Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes	Escucha Asertiva Diálogo Flujo adecuado Reconocer Sentimiento de orgullo	Ordinal
			Objetivo común y responsabilidades compartidas	Esfuerzo Trabajo conjunto Toma de decisiones Dificultades laborales Responsabilidades	
			Metas específicas de desempeño y actitud positiva	Actitud conflictiva Buenos resultados Metas realistas Logro del objetivo Metas fáciles Actitud frente a críticas	

Anexo 3. Instrumentos de evaluación

Cuestionario sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022

Instrucciones: a continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, debe marcar cada ítem que se presenta con un aspa (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. La escala tiene 5 criterios que se detallan a continuación:

Criterios	Puntaje
En ninguna ocasión	1
En muy pocas ocasiones	2
En ciertas ocasiones	3
En varias ocasiones	4
En todas las ocasiones	5

N°	Ítems	Escala				
		NO 1	PO 2	CO 3	VO 4	TO 5
	Dimensión 1: Compromiso normativo					
01	Siento que las normas de contratación de la municipalidad permiten contar con los mejores profesionales					
02	Siento que las normas de seguridad de la municipalidad protegen mi integridad física					
03	Considero que la evaluación permanente que lleva a cabo la Municipalidad me hostiga					
04	Siento que el cumplimiento de mis funciones permite a la municipalidad alcanzar las metas					
05	La municipalidad provincial de San Ignacio merece mi lealtad al trabajo					
	Dimensión 2: Compromiso afectivo					
06	Le debo mucho a mi institución					

07	Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo					
08	Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí					
09	Siento que no pertenezco a esta organización					
10	Siento que los funcionarios brindan colaboración oportuna					
11	Siento que he desarrollado lazos afectivos con la Municipalidad Provincial de San Ignacio					
12	No me siento "vinculado emocionalmente" con esta organización					
	Dimensión 3: Compromiso continuo					
13	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en la institución					
14	Siento que la institución reconoce el trabajo que realizo					
15	Recibo algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando realizo trabajos extras					
16	Conozco los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo					
17	En la institución me ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades					

Cuestionario sobre el trabajo en equipo de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022

Instrucciones: a continuación, se ofrece una serie de preguntas con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad, debe marcar cada ítem que se presenta con un aspa (X), además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. La escala tiene 5 criterios que se detallan a continuación:

Criterios	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Ítems	Escala				
		TD 1	ED 2	ND,ND 3	DA 4	TA 5
	Dimensión 1: Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes					
01	La comunicación con nuestros jefes se basa en el respeto entre ambas partes.					
02	Considero que la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.					
03	Considero que en el equipo, el diálogo permite siempre que nos pongamos de acuerdo.					
04	Creo que hay un flujo adecuado de comunicación con nuestros jefes.					

05	Creo que nuestros jefes han sabido reconocer el trabajo que desempeña cada uno					
06	Los miembros del equipo en general, compartimos un sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realizamos					
	Dimensión 2: Objetivo común y responsabilidades compartidas					
07	Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común					
08	Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.					
09	Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros					
10	En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo.					
11	Los miembros del equipo sabemos cuáles son las responsabilidades de cada uno.					
	Dimensión 3: Metas específicas de desempeño y actitud positiva					
12	En el equipo hay personas cuya actitud es conflictiva					
13	Considero que mi equipo obtiene buenos resultados por la actitud que tenemos sus miembros hacia el trabajo que realizamos					
14	Las metas de desempeño se plantean de manera realista					
15	Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo					

16	Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.					
17	Considero que la mayoría de los miembros del equipo sabría tomar de manera constructiva las críticas que puedan recibir sobre su trabajo					

Anexo 4. Cálculo de la muestra

Para encontrar la muestra se aplicó el cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido, utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Donde:

n= Muestra

Z= 1.960

p= 0.5

q= 0.5

E= 0.05

N=123

$$n = \frac{123(1.960)^2 \times (0.5 \times 0.5)}{(123 - 1)(0.05)^2 + (1.960)^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 94$$

Aplicando esta fórmula nos da como resultado que, 94 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio serían la muestra considerada para este trabajo.

Anexo 5. Autorización de la institución



Municipalidad Provincial San Ignacio

San Ignacio, 08 de junio del 2021

Señores:
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS

Presente:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de informales la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO** autoriza a las Srtas. **FANNY EDITH TORRES ALBERCA** y **KARLA ARANGURI ZEVALLOS**, identificadas con DNI N° 70089797 y 71521999, quienes actualmente son estudiantes de la Escuela Profesional de Administración, lo siguiente:

- ✓ Aplicar cuestionario para la recolección de información
- ✓ Permiso para acceder a nuestras instalaciones a fin de tomar la muestra.

Agradeciendo la atención prestada, quedamos a sus órdenes para cualquier duda, aclaración o comentario que pudiese surgir de la información aquí prestada.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.



ING. RONALD GARCIA BURE
ALCALDE PROVINCIAL SAN IGNACIO
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO

(010) 258828 | (070) 256046 | (070) 256971
www.municipalidadsanignacio.gob.pe | info@sanignacio.gob.pe

AV. SAN IGNACIO N° 331
SAN IGNACIO - PERU

Anexo 6. Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: DR. Andrés Francisco Altamirano Arana

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "**Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Fanny Edith Torres Alberca
DNI N° 70089797



Dr. Andres F. Altamirano Arana
Reg. CLAP N° 0240

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
"Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad
Provincial de San Ignacio 2022"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Compromiso normativo						
1	Siento que las normas de contratación de la municipalidad permiten contar con los mejores profesionales	X		X		X	
2	Siento que las normas de seguridad de la municipalidad protegen mi integridad física	X		X		X	
3	Considero que la evaluación permanente que lleva a cabo la Municipalidad me hostiga	X		X		X	
4	Siento que el cumplimiento de mis funciones permite a la municipalidad alcanzar las metas	X		X		X	
5	La municipalidad provincial de San Ignacio merece mi lealtad al trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo						
6	Le debo mucho a mi institución	X		X		X	
7	Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo	X		X		X	
8	Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí	X		X		X	
9	Siento que no pertenezco a esta organización	X		X		X	
10	Siento que los funcionarios brindan colaboración oportuna	X		X		X	
11	Siento que he desarrollado lazos afectivos con la Municipalidad Provincial de San Ignacio	X		X		X	
12	No me siento "vinculado emocionalmente" con esta organización	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso continuo						
13	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en la institución	X		X		X	
14	Siento que la institución reconoce el trabajo que realizo	X		X		X	
15	Recibo algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando realizo trabajos extras	X		X		X	
16	Conozco los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo	X		X		X	
17	En la institución me ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes						
18	La comunicación con nuestros jefes se basa en el respeto entre ambas partes.	X		X		X	
19	Considero que la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.	X		X		X	
20	Considero que en el equipo, el diálogo permite siempre que nos pongamos de acuerdo.	X		X		X	
21	Creo que hay un flujo adecuado de comunicación con nuestros jefes.	X		X		X	

22	Creo que nuestros jefes han sabido reconocer el trabajo que desempeña cada uno	X		X		X	
23	Los miembros del equipo en general, compartimos un sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realizamos	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
	Objetivo común y responsabilidades compartidas						
24	Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común	X		X		X	
25	Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.	X		X		X	
26	Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros	X		X		X	
27	En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo.	X		X		X	
28	Los miembros del equipo sabemos cuáles son las responsabilidades de cada uno.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
	Metas específicas de desempeño y actitud positiva						
29	En el equipo hay personas cuya actitud es conflictiva	X		X		X	
30	Considero que mi equipo obtiene buenos resultados por la actitud que tenemos sus miembros hacia el trabajo que realizamos	X		X		X	
31	Las metas de desempeño se plantean de manera realista	X		X		X	
32	Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo	X		X		X	
33	Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.	X		X		X	
34	Considero que la mayoría de los miembros del equipo sabría tomar de manera constructiva las críticas que puedan recibir sobre su trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Altamirano Arana, Andrés Franciso

DNI: 06776798

Especialidad del validador: Licenciado en administración
 Empresa donde trabaja: Universidad Nacional de Jaén
 Email: andresaltamiranoarana@gmail.com

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Andrés F. Altamirano Arana
 REG. CIAP Nº 0240
 Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: MG. Walter Gastón Solano Villarreal

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

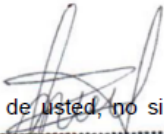
El título nombre de mi proyecto de investigación es: **"Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Walter Gastón Solano Villarreal
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
ESTRATÉGICO DE EMPRESAS
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
GLAD. N° 04799



Firma

Fanny Edith Torres Alberca
DNI N° 70089797

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
“Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad
Provincial de San Ignacio 2022”**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
	Compromiso normativo						
1	Siento que las normas de contratación de la municipalidad permiten contar con los mejores profesionales	X		X		X	
2	Siento que las normas de seguridad de la municipalidad protegen mi integridad física	X		X		X	
3	Considero que la evaluación permanente que lleva a cabo la Municipalidad me hostiga	X		X		X	
4	Siento que el cumplimiento de mis funciones permite a la municipalidad alcanzar las metas	X		X		X	
5	La municipalidad provincial de San Ignacio merece mi lealtad al trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso afectivo						
6	Le debo mucho a mi institución	X		X		X	
7	Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo	X		X		X	
8	Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí	X		X		X	
9	Siento que no pertenezco a esta organización	X		X		X	
10	Siento que los funcionarios brindan colaboración oportuna	X		X		X	
11	Siento que he desarrollado lazos afectivos con la Municipalidad Provincial de San Ignacio	X		X		X	
12	No me siento "vinculado emocionalmente" con esta organización	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso continuo						
13	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en la institución	X		X		X	
14	Siento que la institución reconoce el trabajo que realizo	X		X		X	
15	Recibo algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando realizo trabajos extras	X		X		X	
16	Conozco los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo	X		X		X	
17	En la institución me ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
	Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes						
18	La comunicación con nuestros jefes se basa en el respeto entre ambas partes.	X		X		X	
19	Considero que la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.	X		X		X	
20	Considero que en el equipo, el diálogo permite siempre que nos pongamos de acuerdo.	X		X		X	
21	Creo que hay un flujo adecuado de comunicación con nuestros jefes.	X		X		X	

22	Creo que nuestros jefes han sabido reconocer el trabajo que desempeña cada uno	X		X		X	
23	Los miembros del equipo en general, compartimos un sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realizamos	X		X		X	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
Objetivo común y responsabilidades compartidas							
24	Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común	X		X		X	
25	Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.	X		X		X	
26	Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros	X		X		X	
27	En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo.	X		X		X	
28	Los miembros del equipo sabemos cuáles son las responsabilidades de cada uno.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
Metas específicas de desempeño y actitud positiva							
29	En el equipo hay personas cuya actitud es conflictiva	X		X		X	
30	Considero que mi equipo obtiene buenos resultados por la actitud que tenemos sus miembros hacia el trabajo que realizamos	X		X		X	
31	Las metas de desempeño se plantean de manera realista	X		X		X	
32	Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo	X		X		X	
33	Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.	X		X		X	
34	Considero que la mayoría de los miembros del equipo sabría tomar de manera constructiva las críticas que puedan recibir sobre su trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Solano Villarreal, Walter Gastón

Especialidad del validador:
 Empresa donde trabaja:
 Email:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DNI: 16786692



Walter Gastón Solano Villarreal
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
 ESTRATÉGICO DE EMPRESAS
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: MG. YESENIA DE LOS MILAGROS NUÑEZ MARTINO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Lima Callao, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "**Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio 2022**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

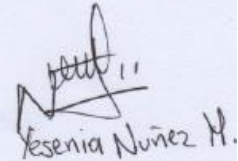
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Fanny Edith Torres Alberca
DNI N° 70089797



Yesenia Nuñez H.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
"Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los Trabajadores de la Municipalidad
Provincial de San Ignacio 2022"**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relévanca ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 1							
Compromiso normativo							
1	Siento que las normas de contratación de la municipalidad permiten contar con los mejores profesionales	X		X		X	
2	Siento que las normas de seguridad de la municipalidad protegen mi integridad física	X		X		X	
3	Considero que la evaluación permanente que lleva a cabo la Municipalidad me hostiga	X		X		X	
4	Siento que el cumplimiento de mis funciones permite a la municipalidad alcanzar las metas	X		X		X	
5	La municipalidad provincial de San Ignacio merece mi lealtad al trabajo	X		X		X	
DIMENSIÓN 2							
Compromiso afectivo							
6	Le debo mucho a mi institución	X		X		X	
7	Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo	X		X		X	
8	Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí	X		X		X	
9	Siento que no pertenezco a esta organización	X		X		X	
10	Siento que los funcionarios brindan colaboración oportuna	X		X		X	
11	Siento que he desarrollado lazos afectivos con la Municipalidad Provincial de San Ignacio	X		X		X	
12	No me siento "vinculado emocionalmente" con esta organización	X		X		X	
DIMENSIÓN 3							
Compromiso continuo							
13	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en la institución	X		X		X	
14	Siento que la institución reconoce el trabajo que realizo	X		X		X	
15	Recibo algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando realizo trabajos extras	X		X		X	
16	Conozco los logros que debo alcanzar para poder ascender de cargo	X		X		X	
17	En la institución me ofrece oportunidades de emprender nuevas habilidades	X		X		X	
DIMENSIÓN 4							
Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes							
18	La comunicación con nuestros jefes se basa en el respeto entre ambas partes.	X		X		X	
19	Considero que la comunicación entre los miembros del equipo es asertiva.	X		X		X	
20	Considero que en el equipo, el diálogo permite siempre que nos pongamos de acuerdo.	X		X		X	

21	Creo que hay un flujo adecuado de comunicación con nuestros jefes.	X		X		X	
22	Creo que nuestros jefes han sabido reconocer el trabajo que desempeña cada uno	X		X		X	
23	Los miembros del equipo en general, compartimos un sentimiento de orgullo y satisfacción por el trabajo que realizamos	X		X		X	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
Objetivo común y responsabilidades compartidas							
24	Creo que cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común	X		X		X	
25	Considero que los miembros del equipo nos apoyamos los unos a los otros para agilizar el trabajo conjunto.	X		X		X	
26	Es común que en el equipo se tomen decisiones sin considerar la opinión de todos sus miembros	X		X		X	
27	En el equipo se ayuda a algún miembro con dificultades para cumplir con su parte del trabajo.	X		X		X	
28	Los miembros del equipo sabemos cuáles son las responsabilidades de cada uno.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6		Si	No	Si	No	Si	No
Metas específicas de desempeño y actitud positiva							
29	En el equipo hay personas cuya actitud es conflictiva	X		X		X	
30	Considero que mi equipo obtiene buenos resultados por la actitud que tenemos sus miembros hacia el trabajo que realizamos	X		X		X	
31	Las metas de desempeño se plantean de manera realista	X		X		X	
32	Es difícil entender para el equipo cómo las metas que se van cumpliendo son relevantes para el logro del objetivo	X		X		X	
33	Creo que nuestras metas son demasiado fáciles de alcanzar para el equipo.	X		X		X	
34	Considero que la mayoría de los miembros del equipo sabría tomar de manera constructiva las críticas que puedan recibir sobre su trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Nuñez Martino
Yessenia de los Milogros DNI: 27735078

Especialidad del validador:

Empresa donde trabaja:

Email:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Base de datos de las encuestas

Variable 1: Compromiso organizacional																
Compromiso normativo					Compromiso afectivo							Compromiso continuo				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3	1	1
2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1
2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	2	3	1	2	2	2	4	4	1	5	1	1	2	3	1	1
1	3	2	4	1	1	1	2	5	2	5	1	2	2	3	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	2	3	1	2	1	5	2	1	2	5	1	1	2	2	1	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4
1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3

2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
1	1	5	5	2	3	3	3	2	4	2	4	4	2	2	1	3
2	2	5	4	2	3	2	4	3	2	4	4	3	1	4	4	4
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
1	2	4	4	1	1	1	1	5	5	2	1	1	2	3	1	1
2	1	3	5	2	2	2	2	5	4	2	2	2	2	3	1	1
5	2	3	4	3	5	5	3	5	5	1	2	2	2	2	2	1
3	1	4	5	4	5	5	1	5	5	2	1	1	1	1	2	1
3	2	5	4	2	4	4	2	5	5	1	1	2	1	1	1	1
3	2	4	4	1	1	1	2	4	4	1	1	1	2	1	1	2
4	1	5	5	2	2	2	1	3	5	2	4	4	2	2	1	3
2	2	4	4	1	5	5	2	3	4	3	1	2	2	2	2	1
1	3	2	4	1	3	3	1	4	5	4	1	1	2	2	1	3
1	1	5	5	2	3	3	2	5	4	2	1	2	1	4	4	4
2	2	5	4	2	3	3	2	4	4	1	1	2	2	3	1	1
5	3	5	5	1	4	4	1	5	5	2	1	1	2	4	4	4
4	1	5	5	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	1	1
1	2	4	4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1
2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	1	1	2	1
3	1	4	5	4	5	5	1	5	5	2	1	2	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2
4	3	4	3	4	3	3	1	4	5	4	1	1	2	4	4	4
2	3	1	4	1	3	3	2	5	4	2	2	2	2	3	1	1
1	4	2	3	2	3	3	2	4	4	1	2	2	2	3	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
1	2	3	1	2	1	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2

1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
1	1	2	4	4	1	1	2	4	4	1	4	2	5	5	1	1
1	2	1	3	5	2	2	1	3	5	2	1	2	4	4	1	1
2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	1	4	5	4	4
4	3	2	4	4	1	3	2	4	4	1	3	2	5	4	2	2
3	4	1	5	5	2	4	1	5	5	2	3	2	4	4	1	1
3	2	2	4	4	1	2	2	4	4	1	4	1	5	5	2	2
2	3	5	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	1	1

Variable 2: Trabajo en equipo

COMUNICACIÓN EFECTIVA Y RECONOCIMIENTO DE APORTES				OBJETIVO COMÚN Y RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS				METAS ESPECÍFICAS DE DESEMPEÑO Y ACTITUD POSITIVA								
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3
2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3
1	2	2	1	1	2	2	4	4	4	1	1	2	3	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3
2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
2	1	2	2	1	2	1	4	4	4	1	2	2	3	4	3	3
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1

2	1	2	2	1	2	1	4	4	4	1	2	2	3	4	3	3
4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3
2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3
1	2	2	1	1	2	2	4	4	4	1	1	2	3	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	3	1	1
2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	2	2	1	3	4	3	3
1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	4	3	3
2	1	2	1	1	2	1	4	4	4	1	2	2	2	2	2	1
2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	1	1	2	1	3	1	1
4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1
4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1
2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3
2	2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3
1	2	2	1	1	2	2	4	4	4	1	1	2	3	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	1
2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	2	2	1	3	2	3	3
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1

1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
1	3	3	1	1	5	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	3
1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	2
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1
3	3	2	2	2	5	3	4	1	2	3	1	1	2	3	1	4
3	4	1	2	1	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	1	3
2	5	2	2	2	5	5	1	3	2	1	1	3	2	1	1	2
1	5	3	2	1	5	5	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2
1	3	1	1	1	4	4	1	4	2	1	2	4	2	1	2	1

Anexo 8. Prueba de normalidad de datos

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,459	94	,000	,551	94	,000
Compromiso normativo	,449	94	,000	,584	94	,000
Compromiso afectivo	,439	94	,000	,600	94	,000
Compromiso continuo	,512	94	,000	,425	94	,000
Trabajo en equipo	,480	94	,000	,514	94	,000
Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes	,528	94	,000	,355	94	,000
Objetivo común y responsabilidades compartidas	,431	94	,000	,618	94	,000
Metas específicas de desempeño y actitud positiva	,480	94	,000	,514	94	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors