

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**  
**FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**



**TRABAJO EN EQUIPO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO, 2021**

**TESIS**

**PRESENTADA POR BACHILLERES**

**ODIAGA MILLAN DE VALER BETTY STEPHANIE**  
**TAPIA VEGA RODOLFO FRANCISCO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**ASESORA:**

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios y a mi familia por su apoyo en todo momento, a mi esposo, por su ayuda y paciencia a lo largo de mi carrera, a mi hijo, por comprender y darme su amor sincero y a mi tía, por su ayuda y cariño incondicional desde el inicio de mi vida de estudiante hasta la actualidad.

A los docentes de pre grado, que compartieron sus conocimientos y nos guiaron para lograr nuestra meta y a nuestra asesora, la Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva, por su paciencia y compromiso para ver realizado nuestro sueño.

Betty Stephanie Odiaga Millan

Agradezco a mi esposa, que durante esta larga y difícil vida universitaria estuvo ahí, siempre presente, alentándome a seguir avanzando y no desistir, por ser pieza fundamental en mi vida.

A mi madre, quien siempre está presente en cada día de mi vida y a mis maestros, por su desinteresado y valioso apoyo.

Rodolfo Francisco Tapia Vega

## **DEDICATORIA**

Éste trabajo se lo dedico a mi esposo, mi hijo y mi tía, piezas fundamentales en mi vida, nuestros profesores y a todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice desinteresadamente, para poder así seguir avanzando hasta lograr nuestros objetivos.

Betty Stephanie Odiaga Millan

Dedico el presente trabajo a mi esposa Carolina, por su valioso y fundamental apoyo, por su paciencia y motivación constante.

Rodolfo Francisco Tapia Vega

## RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional en la Municipalidad de San Isidro, 2021. La metodología estuvo regida bajo el tipo de estudio básica, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Utilizamos la muestra no probabilística de tipo por conveniencia porque elegimos encuestar a 60 trabajadores de la Municipalidad de San Isidro; se emplearon dos cuestionarios referentes a trabajo en equipo y compromiso organizacional, el primero de ellos adaptado por los investigadores, cumpliéndose la validación por expertos y una alta fiabilidad. Los resultados arrojados bajo la empleabilidad de la prueba de Rho Spearman indican que el trabajo en equipo se relaciona con el compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,351 y p-valor 0,006).

***Palabras Claves:*** Trabajo, equipo, compromiso, organizacional, trabajadores

## ABSTRAC

The present study was carried out with the objective of determining the relationship between teamwork and organizational commitment in the municipality of San Isidro, 2021. The methodology was governed by the type of basic study, correlational level and non-experimental cross-sectional design. We use the non-probabilistic convenience sample because we chose to survey 60 workers from the municipality of San Isidro; Two questionnaires referring to teamwork and organizational commitment were used, the first one adapted by the researchers, fulfilling the validation by experts and high reliability. The results obtained under the employability of the Rho Spearman test indicate that teamwork is related to organizational commitment, with a mean positive correlation level (Rho 0.351 and p-value 0.006).

**Key Words:** *Work, team, commitment, organizational, workers*

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en la actualidad, requieren de trabajadores que posean habilidades blandas desarrolladas, como trabajar en equipo, capacidad de comunicarse correctamente y de manera asertiva, buen manejo de liderazgo, capacidad de negociación, planificación, entre otras. Asimismo, buscan lograr que sus trabajadores alcancen un alto grado de compromiso con la organización, pero muy pocas veces ese resultado se logra, ya sea por responsabilidad directa del trabajador relacionado a su desidia para explotar ciertas habilidades en beneficio de la organización donde labora o del empleador, debido a diferentes causas como por ejemplo la falta de capacitación que permita reforzar sus habilidades, carencia de motivación laboral, sobrecarga laboral, entre otros.

El trabajo en equipo, es una habilidad compleja de desarrollar dentro de una organización pública o privada que, a través de la creatividad e innovación, actitud positiva y valores instituidos, buscan alcanzar objetivos y metas específicas, para lo cual la participación conjunta de diversas habilidades y conocimientos permite el crecimiento y desarrollo de las organizaciones y los trabajadores, en donde los gerentes o directivos promuevan a través del desarrollo y bienestar, un alto grado de compromiso organizacional.

En la Municipalidad de San Isidro se observó que el trabajo en equipo no se desarrolla de manera eficiente, generando con ello resultados no deseados de acuerdo a los objetivos trasados, por lo cual, se plantearon alternativas de solución donde se desarrolle actividades de fortalecimiento interpersonal entre los trabajadores, para promover y afianzar el compromiso organizacional, bajo la responsabilidad de los sub gerentes y coordinadores de cada área.

Por consiguiente, el objetivo de nuestra investigación fue: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

La presente investigación contribuirá con proporcionar información relevante acerca de cómo se desarrolla el trabajo en equipo en diferentes instituciones públicas, con la finalidad de identificar y subsanar las falencias que puedan estar generándose dentro de sus equipos de trabajo.

El desarrollo de esta investigación consta en su estructura de cinco capítulos, descritos de la siguiente manera: Capítulo I, se presenta el problema que comprende: el planteamiento del problema, la formulación del problema tanto el general como los específicos, la justificación, delimitación del área de estudio, limitaciones de la investigación, objetivo general y específicos, finalmente el propósito de la investigación. Capítulo II, compete al marco teórico que engloba: los antecedentes bibliográficos, las bases teóricas, el marco conceptual, la hipótesis general y específica, las variables de la investigación y por último la definición operacional de términos. Capítulo III, detalla la metodología de la investigación que atañe: el diseño metodológico que comprende el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, diseños de recolección de datos y los aspectos éticos. Capítulo IV, describe el análisis de los resultados que comprende: resultados y discusión. Capítulo V, precisa las conclusiones y recomendaciones, para finalmente detallar las referencias bibliográficas, bibliografía y los anexos correspondientes.

## ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
ASESORA:.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	vii
ÍNDICE.....	ix
LISTA DE TABLAS .....	xi
LISTA DE GRÁFICOS .....	xii
LISTA DE ANEXOS.....	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1 GENERAL.....	3
1.2.2 ESPECÍFICOS.....	3
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4 DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO .....	5
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.6 OBJETIVOS.....	6
1.6.1 GENERAL.....	6
1.6.2 ESPECÍFICOS.....	7
1.7 PROPÓSITO .....	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	9
2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS .....	9
2.2. BASES TEÓRICAS.....	13
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	22

2.4. HIPÓTESIS.....	24
2.4.1 GENERAL.....	24
2.4.2 ESPECÍFICAS .....	25
2.5 VARIABLES.....	25
2.6 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS .....	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	28
3.1 DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	28
3.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	28
3.1.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	30
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	31
3.4 DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	34
3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	34
3.6 ASPECTOS ÉTICOS .....	35
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	36
4.1 RESULTADOS.....	36
4.2 DISCUSIÓN.....	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
5.1 CONCLUSIONES .....	55
5.2 RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS .....	70

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos.</i> .....	33
Tabla 2. <i>Análisis de confiabilidad</i> .....	34
Tabla 3. <i>Niveles de la variable trabajo en Equipo</i> .....	36
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencias de dimensiones del trabajo en equipo</i> .....	37
Tabla 5. <i>Niveles de la variable compromiso organizacional</i> .....	39
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencias de dimensiones del compromiso organizacional</i> .....	40
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad</i> .....	42
Tabla 8. <i>Correlación del trabajo en equipo y el compromiso organizacional</i> ....	43
Tabla 9. <i>Correlación de la dimensión comunicación y la variable compromiso organizacional</i> .....	44
Tabla 10. <i>Correlación de la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional</i> .....	45
Tabla 11. <i>Correlación de la dimensión creatividad y la variable compromiso organizacional</i> .....	46
Tabla 12. <i>Correlación de la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional</i> .....	47
Tabla 13. <i>Correlación de la dimensión negociación y la variable compromiso organizacional</i> .....	48
Tabla 14. <i>Correlación de la dimensión liderazgo y la variable compromiso organizacional</i> .....	49
Tabla 15. <i>Operacionalización de la variable 1: Trabajo en equipo</i> .....	74
Tabla 16. <i>Operacionalización de la variable 2: Compromiso organizacional</i> .....	75

## LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1. <i>Niveles de percepción de la variable trabajo en equipo</i> .....	36
Figura 2. <i>Niveles de trabajo en equipo por dimensiones</i> .....	38
Figura 3. <i>Niveles de percepción de la variable compromiso organizacional</i> .....	39
Figura 4. <i>Niveles del compromiso organizacional por dimensiones</i> .....	40

## LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	71
Anexo 2. Operacionalización de las variables .....	74
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos .....	76
Anexo 4. Certificados de validación de los instrumentos .....	79
Anexo 5. Constancia de haber aplicado el instrumento .....	85
Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos .....	86
Anexo 7. Base de datos .....	90
Anexo 8. Reporte de originalidad URKUND .....	92

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el contexto internacional, la coyuntura actual que estamos viviendo, a causa del Covid-19, ha cambiado el estilo de vida de millones de personas en todo el mundo, viéndose afectadas considerablemente gran parte de ellas, y en otras, no ha quedado alternativa que reinventarse y tratar de sobrevivir a este terrible cambio en todos los aspectos; de similar modo, ocurre en las empresas y sus diferentes modelos o enfoques de trabajo, planteándose el importante desafío de lograr una correcta cohesión entre sus colaboradores vía trabajo remoto o a distancia (CEU, 2021).

Es de suma importancia que las empresas de los países desarrollados y en vías de desarrollo, en materia de productividad y desarrollo, doten a su personal de habilidades y competencias que permitan enfrentar y adaptarse a los cambios que ofrece las actuales, nuevas y emergentes economías del mundo (Organización Mundial del Comercio, 2017). En ese sentido, un trabajador a medida que se desarrolla a lo largo de su vida laboral, va generando ciertas necesidades que, con el transcurrir del tiempo, van transformándose logrando influenciar en su conducta (Maslow, 1943).

Estas competencias son esenciales en la actualidad, porque fortalece y beneficia a los trabajadores y gerentes de las diferentes empresas en el desarrollo eficiente de sus actividades, con el propósito de subsistir en el tiempo y crecer organizacionalmente. Es preciso mencionar que, una de esas competencias se refiere al trabajo en equipo, el cual es fundamental para

alcanzar los objetivos y planes de la empresa y, por consiguiente, su eficaz rendimiento.

En el Perú, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, a causa de la pandemia por el Covid-19, se han visto afectadas muchas empresas de nuestro país y en consecuencia sus trabajadores y la economía local.

En ese contexto, el trabajo en equipo o trabajo colaborativo, de cierto modo se ve relegado o no está formando parte de los procesos que las organizaciones implementaron para desarrollar, ejecutar y cumplir sus objetivos, debido a que gran número de negocios y empresas optaron por el trabajo remoto o a distancia, situación que impide la interacción colaborativa entre sus colaboradores. A futuro, según datos de Manpower (empresa de reclutamiento y tercerización de personal), la situación laboral en el Perú no mostrará cambios, salvo para actividades de primera necesidad, lo que conlleva a que la gestión de trabajo en equipo vaya en descenso.

En el ámbito local, en la Gerencia de Rentas de la Municipalidad de San Isidro, se observó que el grado de comunicación entre sus colaboradores no es óptimo, debido que esta debe ser de carácter grupal, en la que participe activamente cada uno de sus integrantes, y no, de forma intergrupala, aislados del resto de equipos de trabajo que existen y conforman la gerencia. Asimismo, se denotó falta de motivación hacia los colaboradores dentro de la Gerencia de Rentas, lo que estaría motivando un bajo desempeño laboral y por consiguiente un clima y relaciones laborales inadecuadas, que no permitan alcanzar los planes y metas establecidas. En esa línea, se advirtió que no existe creatividad individual y/o colectiva, a tal punto que, al ser constantemente repetitiva en el desarrollo de

las actividades, no se obtiene nuevos o mejores resultados, porque las formas o métodos de trabajo siguen siendo las mismas.

En el sentido de la planificación dentro de la Gerencia de Rentas, se observó que existe deficiencia cuando se ejecutan los planes previamente establecidos, generando ciertas falencias en el desarrollo laboral. Así mismo, se percibió que parte de los colaboradores no se sienten comprometidos con la institución, por la monotonía de las actividades diarias, la ausencia de adecuadas estrategias, mínimo control y falta de apoyo entre los propios colaboradores.

Por las razones expuestas se planteó el problema general: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 GENERAL**

¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?

### **1.2.2 ESPECÍFICOS**

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?

PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la creatividad y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?

PE5. ¿Cuál es la relación que existe entre la negociación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?

PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

#### **Justificación teórica**

Se justificó porque nos permitieron conocer teorías apropiadas y congruentes en el estudio sobre trabajo en equipo y compromiso organizacional, que sirvió para el beneficio y comprensión representativa de teorías asociadas a la problemática del estudio, tanto de textos en español como de inglés y artículos científicos.

#### **Justificación práctica**

En la figura práctica, nos permitió apreciar las falencias y requerimiento para trabajar en equipo y a partir de los resultados se ofreció recomendaciones para ejecutar o consolidar el trabajo en equipo a favor de un mayor compromiso organizacional.

#### **Justificación metodológica**

Respecto al área metodológica, la investigación ha continuado con los protocolos del método científico, de la misma manera en la formulación de cuestionarios que contribuyeron en el progreso de nuestra investigación, así como a otros investigadores que realicen temas afines.

#### **Justificación social**

Socialmente se justifica porque según los resultados y recomendaciones planteadas, servirán de aprovechamiento para instituciones del rubro (municipalidades) o similares, como guía o base para nuevas investigaciones,

siendo un referente para investigadores, trabajadores, administradores de negocios, gerentes, estudiantes, entre otros.

### **Justificación por pertinencia**

La pertinencia se evidenció en los resultados proporcionados con la finalidad que sirvan como posibilidad a la resolución del problema planteado, correspondiendo esta materia al programa de Administración de Negocios siendo su línea de investigación la Gestión de la Innovación y Emprendimiento.

### **Justificación por viabilidad**

La viabilidad se justificó en el propósito que se tuvo de establecer el vínculo que existe entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional, asimismo, se contó con los medios y recursos materiales y económicos indispensables para llevar a efecto la investigación, los mismos que fueron gestionados por los investigadores.

## **1.4 DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO**

**Delimitación geográfica:** La investigación se desarrolló en la Municipalidad de San Isidro ubicada en la calle Augusto Tamayo 180, San Isidro.

**Delimitación temporal:** La presente investigación se desarrolló el 9 de agosto al 29 de noviembre de 2021.

**Delimitación social:** Se encuestó a 60 trabajadores de la Municipalidad de San Isidro, con la finalidad de desarrollar el análisis de la investigación.

**Delimitación conceptual:** Se estudió la relación que existe entre trabajo en equipo y el compromiso organizacional con respecto a las dimensiones según los autores citados.

## 1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- **La falta de estudios previos de investigación:** Desde el punto de vista bibliográfico, la carencia de antecedentes sobre investigaciones que guarden relación con las variables trabajo en equipo y compromiso organizacional en el sector público a nivel internacional fue insuficiente, sin embargo dentro del ámbito nacional la información fue más amplia y variada, no obstante, tal información requiere ser más precisa, detallada y con un alto grado de minuciosidad en la investigación, que permita desarrollar un análisis más contundente.
- **Tamaño de la muestra:** La muestra fue no probabilística porque se ha tomado el muestreo por conveniencia de 60 personas para un mejor estudio de las variables, así mismo, por la coyuntura actual que se vive por la Covid-19, se procedió a encuestarlos mediante cuestionario de Google Forms, habiendo inconvenientes en el tiempo de respuesta por parte de los trabajadores.
- **Tiempo:** El tiempo disponible fue muy escaso, debido a temas laborales y familiares, pero se hizo un mayor esfuerzo en cumplir con el objetivo.

## 1.6 OBJETIVOS

### 1.6.1 GENERAL

Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021

### **1.6.2 ESPECÍFICOS**

OE1. Determinar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

OE2. Determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

OE3. Determinar la relación que existe entre la creatividad y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

OE4. Determinar la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

OE5. Determinar la relación que existe entre la negociación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

OE6. Determinar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

### **1.7 PROPÓSITO**

Nos permitió el estudio de trabajo en equipo y determinar la forma de aunar esfuerzos, criterios e ideas innovadoras con la participación de todos los integrantes de los diferentes equipos de trabajo, para ello, se aplicaron estrategias como: desarrollar espacios no solo de trabajo, sino de soporte y apoyo al trabajador, flexibilidad y tolerancia en los horarios de labores, reconocimiento por los logros laborales y personales, desarrollo de programas de capacitación y desarrollo profesional y técnico, planificar actividades extra laborales, promover un espacio de familiaridad y seguridad, participar activamente en reuniones de coordinación y planificación, con la finalidad de desarrollar, interiorizar y afianzar el grado de compromiso para con la Municipalidad de San Isidro en cada miembro integrante de la Gerencia de Rentas.

Los resultados que se desean alcanzar son, incrementar los ingresos por año fiscal mediante la recaudación del impuesto predial, arbitrios municipales y otros conceptos tributarios, ejecutando un óptimo proceso de supervisión, brindar una atención óptima, oportuna, precisa y de calidad a sus contribuyentes y administrados a través de todos sus canales de atención, lo que permitirá el desarrollo social, económico, cultural y de seguridad en del distrito de San Isidro y a su vez se busca mantener el reconocimiento ISO por la calidad de sus procesos internos.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS**

Entre los antecedentes nacionales podemos citar a: Paredes (2021) en su tesis titulada: La comunicación interna y el compromiso institucional en el consejo municipal de Barranca, su objetivo fue determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el compromiso institucional. Contó con una muestra de 94 trabajadores entre personal administrativo y operativo. Investigación de nivel descriptivo correlacional. Tuvo como resultado una significancia de 0.001 y un coeficiente de  $r=0,336$ . Concluyó que aplicando una correcta y clara comunicación entre colaboradores, se afianza el compromiso de parte de los trabajadores hacia la organización. Se concluye que, en toda organización la comunicación es pieza fundamental en el desarrollo de compromiso tanto personal como a nivel institucional.

Por su parte, Tejada (2020), en su tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una Municipalidad provincial, su objetivo fue determinar si existe o no, relación entre la motivación y el compromiso organizacional. Investigación de tipo cuantitativo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Contó con una muestra de 65 individuos, obteniendo como resultado una correlación positiva, moderada ( $r=0.416$ ), con una significancia de ( $x=0.001$ ). Concluyendo que cuando el trabajador se siente motivado, desarrolla un mayor grado de compromiso para con la institución. Concluyó que cuando el servidor se siente motivado, demuestra un mayor grado de compromiso para con su institución, en esa línea, las organizaciones deberían planificar y ejecutar actividades o medios que permitan desarrollar el máximo de motivación en sus colaboradores.

Así mismo, Rojas (2018) en su tesis titulada: El vínculo entre las variables trabajo en equipo y compromiso organizacional en una Municipalidad provincial, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables para con los objetivos de los trabajadores de la Municipalidad. Investigación de diseño descriptivo y correlacional. Empleando como instrumento dos cuestionarios correspondientes a ambas variables aplicado a 20 trabajadores, donde se obtuvo como resultado una correlación muy fuerte y positiva ( $r=0.878$ ), en donde se concluye que existe un efectivo trabajo en equipo, evidenciando en los resultados que el compromiso de los trabajadores está estrechamente ligado al trabajo en equipo para llevar a cabo las metas trazadas, asimismo, sugiere que existe gran responsabilidad por parte de los directivos de reforzar ciertas habilidades que ayuden al crecimiento personal y laboral de cada individuo dentro de la organización.

Así también, Montano (2018) en su tesis denominada: Trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada, cuyo objetivo fue establecer la relación que se da entre el trabajo en equipo y el desempeño de los trabajadores. De tipo descriptiva correlacional; de corte transversal, el cual contó con una muestra de 50 personas. Obtuvo un resultado en una correlación Pearson al 0,675, en donde se concluyó que efectuando un trabajo en equipo se incrementa y mejora el desempeño de los trabajadores. Concluyó que, al reconocer el trabajo de cada integrante, permite aprovechar su capacidad individual que, sumado al esfuerzo de todo el equipo, genera un mayor rendimiento para beneficio de la organización y de los propios colaboradores.

Por otro lado, Vizcarra (2017) en su tesis titulada: Liderazgo y trabajo en equipo de los colaboradores de un call center, en la que se estableció la relación entre liderazgo y el trabajo en equipo. Es una investigación de tipo no

experimental, transversal y diseño descriptivo correlacional. La población fue de 70 colaboradores, obteniendo como resultado una alta correlación de Spearman de 0,824. Concluyó que, afianzando el liderazgo y trabajo en equipo entre el personal de una organización, se logran mayores y mejores resultados. Concluyó que, aplicando un correcto manejo del liderazgo, de la mano con la ejecución de las actividades personales y como equipo, los resultados siempre serán los óptimos, marcando la diferencia entre empresas de la competencia.

Con respecto a los antecedentes internacionales podemos citar a: Mora (2020), cuyo título de su tesis desarrolla la relación existente entre la motivación y la productividad empresarial en los trabajadores objeto de estudio. El objetivo está direccionado a comprobar dicha relación después de poner en marcha un programa de mejora en la calidad en el puesto de trabajo. La investigación fue descriptiva, de tipo no experimental y correlacional, donde se utilizó como instrumento la encuesta que fue aplicada a 60 trabajadores, arrojando como resultado que existe una correlación positiva media de 0,60 entre ambas variables, llegando a la conclusión que la motivación impartida por parte de los jefes no produce satisfacción total en los trabajadores. Concluyendo en la tarea pendiente por parte de los directivos para reforzar este factor y generar con ello una mayor eficiencia en el desarrollo de sus actividades laborales.

Por su parte, Cadena (2019) en su tesis titulada la relación entre la motivación y el desempeño laboral en una empresa de Ecuador, cuyo objetivo fue analizar si existe una relación entre las variables correspondientes a la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de envases y tubos de cartón. La metodología de su investigación fue cuantitativa, de tipo no experimental de corte transversal y correlacional, para lo cual se administró cuestionarios a una población de cincuenta trabajadores,

donde el resultado arrojó que sí existe una relación entre estas dos variables, así mismo, el autor concluyó que el ejercicio de la motivación y desempeño laboral poseen un vínculo que hace posible el alcance de los objetivos planteados por la organización. Concluyó en la necesidad e importancia que posee este factor en todos los trabajadores, ya que es el impulsor del rendimiento, creatividad, productividad y sentido de pertenencia que genera en él, beneficiando con ello a la organización donde labora.

En el mismo sentido, Rodas (2017) en su tesis titulada: Comunicación efectiva y trabajo en equipo, se dispuso a determinar si existe relación entre ambas variables a un conjunto de trabajadores de una empresa privada. El diseño de investigación que se aplicó fue de tipo descriptivo, utilizando como instrumento un cuestionario dirigido a una muestra de 35 colaboradores, obteniendo como resultado una fuerte relación entre las dos variables, concluyendo así que una comunicación clara, precisa y breve impartida entre todos los miembros de la empresa, ya sea de manera vertical u horizontal conllevará a un adecuado desempeño laboral. Concluyó que una correcta comunicación es fundamental para favorecer un trabajo en equipo eficiente, logrando así alcanzar los objetivos trazados.

Así mismo, Aguilar (2016) en su tesis que corresponde al Trabajo en equipo y clima organizacional, se tuvo por objetivo determinar el vínculo que existe entre estas dos variables a grupo de colaboradores de un hotel. La metodología que se empleó fue de tipo cuantitativo y diseño descriptivo, en donde se administraron cuestionarios a 30 colaboradores del hotel objeto de estudio, dando como resultado que el trabajo en equipo tiene una estrecha relación con el clima organizacional, por lo que el autor concluyó que los diferentes factores, aspectos y elementos como el ambiente laboral, las capacitaciones, las

relaciones interpersonales y el liderazgo, intervienen de manera positiva cuando los individuos trabajan en equipo, lo cual contribuye a crear un mejor clima en la organización. Así mismo es de suma importancia que el trabajo en equipo sea estimulado y repotenciado de forma constante en todas las organizaciones para un mejor desempeño y compromiso de los colaboradores con la organización.

Finalmente, Mora, Vera y Melgarejo (2015), en su artículo denominado: Planificación estratégica y niveles de competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas, se tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables ya mencionadas dentro del ámbito comercial, observando el efecto que puede generar en el desempeño de las empresas. La metodología que se empleó fue de tipo descriptivo, con diseño de campo transversal, utilizando como instrumento un cuestionario que se aplicó a 209 empresas, arrojando como resultado una relación significativa entre las dos variables, concluyendo así, que la planificación estratégica tiene un efecto relevante frente a otros factores generando una buena sintonía entre ellos, para el crecimiento y mayor competitividad de las empresas. Concluyó que el adecuado manejo y fomento de herramientas empresariales como es la planificación es de suma urgencia e importancia para generar un impacto positivo en las empresas frente otras del mercado nacional e internacional.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Variable 1: Trabajo en equipo**

#### ***Definiciones***

Existen muchas definiciones de trabajo en equipo como una competencia compleja de conseguir y sobre todo, ponerla en práctica en diferentes aspectos

de la vida de una persona (Olaz, 2016), definida también como una agrupación de personas que trabajan de manera armonizada, compartiendo objetivos y deberes (Fernández, 2016), conocido actualmente como trabajo colaborativo, el cual consiste primordialmente en fomentar la creatividad e innovación en los miembros de equipo para lograr el mismo objetivo (Argüelles et al., 2015), otra definición señaló que las bases de esta competencia radican en una actitud positiva y valores establecidos (Jiménez y Vallejos, 2008), es un factor indispensable en una sociedad actual compleja e interdependiente, donde la solución de problemas se logra gracias a la participación conjunta de diferentes habilidades y conocimientos (Ander, 2005), así también, es un gran aporte para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones y los trabajadores dentro de una realidad cambiante (Sánchez, 2000), considerado como pieza fundamental en la resolución de conflictos y desarrollo de diferentes actividades encaminadas al éxito.

### ***Enfoques***

Esta competencia presentó diferentes enfoques como a) interpersonal: que se caracteriza por generar conciencia con respecto a la personalidad de cada miembro del equipo con el fin de lograr empatía y una comunicación más fluida entre ellos, b) roles: consiste en definir las expectativas que se espera de cada trabajador, respetando las normas y actuando como un equipo de trabajo cumpliendo con sus responsabilidades, c) valores: destaca la actitud y los valores, como lo más importante en cada miembro del equipo, así mismo la coincidencia de estos se verá reflejado en el alcance de los objetivos del equipo, de lo contrario se consideraría como un simple grupo de personas, d) tareas, en donde se resalta las habilidades de los miembros del equipo, la cooperación y el intercambio de información que se tiene entre ellos con el fin de lograr la tarea planteada o el objetivo en común como equipo. Cada uno de estos enfoques se

pueden adaptar a diversos equipos, primando que la participación de cada integrante se realice de manera eficaz y colaborativa (Sánchez, 2000).

### ***Características***

Las características que se encontraron, son a) cuando se trabaja en equipo, ambos niveles jerárquicos ya sean horizontales o verticales, se les da el mismo grado de importancia y protagonismo, b) cada miembro del equipo tiene que saber y aprender de las tareas que se ha establecido, c) los líderes se convierten en coach jugando un rol importante dentro del equipo, d) la comunicación clara que se maneja entre los integrantes se presenta también en la interacción con otras empresas que guardan relación, e) los años de trabajo de un individuo no son sinónimo de recompensa sino el desempeño y las habilidades de cada miembro o equipo, f) metas establecidas de manera eficiente y una producción mejor planificada, g) los miembros de equipo tienen mayor capacidad de solucionar problemas y los que acontezcan dentro de ella así como en la independencia de tomar decisiones, h) el área de trabajo consiste en diferentes tareas que son desarrolladas por el equipo, i) la atribución de un puesto de trabajo es hacia los equipos más no a los individuos, j) se fundamenta en la correlación, colaboración y persuasión entre los colaboradores (Sáenz, 2005).

### ***Tipos***

La tipología de equipos, comprende lo siguiente, a) solución de problemas: consiste en que los miembros del equipo comparten sus ideas y puntos de vista sobre las formas de trabajo que se debe realizar con el fin de ser más eficientes b) auto dirigidos: la principal función radica en la interdependencia de las tareas de cada miembro con el fin de obtener los resultados esperados; los conocimientos, objetivos claros y habilidades de cada integrante será clave para formar un equipo eficiente con la capacidad de auto conducirse, respetando los

acuerdos de gerencia y resaltando su mayor preocupación en el crecimiento profesional de los trabajadores, c) interfuncionales: constituye un abordaje más amplio que compromete a diferentes áreas de una organización, con el objetivo de identificar las debilidades y solucionar los problemas que se presenten, teniendo los objetivos claros, las mismas perspectivas y valores para un resultado más óptimo, un claro ejemplo de este tipo de equipo son las instituciones de salud (Vértice, 2008).

### ***Dimensiones***

Las dimensiones son: Dimensión 1: comunicación, su presencia es fundamental para que exista cohesión entre los miembros del equipo, Dimensión 2: motivación, expresada de diferentes puntos de vista según autores, resaltando como un factor presente en el óptimo desarrollo de las actividades y desenvolvimiento dentro del equipo, Dimensión 3: creatividad, recurso clave en la solución de problemas, es posible que se presente de manera innata o no en los integrantes, lo cierto es que se desarrolla con la práctica y la constancia, Dimensión 4: planificación, capacidad de organizar las tareas trazadas procurando su correcto desarrollo y fin del objetivo, considerando dos elementos importantes como la iniciativa y proactividad, Dimensión 5: negociación, proceso en donde dos áreas con los mismos intereses se ponen de acuerdo para solucionar el conflicto o diferencias con la intención de obtener lo que desean, generando en ellos nuevas virtudes y cualidades, Dimensión 6: liderazgo, capacidad de un individuo de conducir responsablemente un equipo enfocado en su eficiente desarrollo (Olaz, 2016), así mismo, las diferentes dimensiones se encuentran estrechamente ligadas a las emociones que los trabajadores demuestran en las organizaciones, y que éstas tienen correlación con el trabajo que desarrollan (Bowling, 2010).

### ***Importancia***

El trabajo en equipo es importante porque da mayor libertad a la parte gerencial para enfocarse a una administración más estratégica con mayor razón si se trata de equipos autodirigidos, estimula a los miembros de equipo el deseo de superación profesional y personal, haciendo posible la creación de un mejor clima laboral, resuelven los problemas de una manera más efectiva ya que comparten diversos conocimientos de cada miembro, origina mucha satisfacción a nivel personal, tanto en los valores como en las habilidades generando una mayor sinergia con el equipo y mejoras en la productividad (Carbajal y Suárez, 2008), del mismo modo, cuando se trabaja de manera individual se podría llegar a hacer algo no extraordinario, por el contrario, si se cuenta con un equipo, la clave radica en aceptar que el trabajo en equipo es realmente importante en diferentes ámbitos de la vida y de la sociedad, generando así que los integrantes se esfuercen por ser mejores cada día (Maxwell, 2001). Así mismo, de acuerdo al nivel o grado de contribución profesional de los colaboradores, el trabajo en equipo puede llegar a ser mucho más competente en pro de la institución (Rydenfält y Odenrick, 2017).

### ***La motivación y trabajo en equipo***

La motivación en el trabajo es la reacción frente a diversos estímulos que recibe el trabajador para la ejecución de sus tareas y que genera una actitud positiva en las personas mentalizándolas a lograr sus objetivos. Desde el punto de vista de una institución pública, lo que se desea obtener es alcanzar un mejor desempeño y que por consecuencia se desarrolle una gestión efectiva que obtenga beneficios para la institución, siempre enfocada en el ciudadano.

Barrios et al (2019) evidenciaron que el recibir un buen sueldo, contar con jefes que reconocen el trabajo, tener un alto nivel de colaboración de los

compañeros, influyen en gran medida sobre la motivación de los trabajadores, y que, de no ser atendidos oportunamente podrían ser contraproducentes y mermar el rendimiento a nivel individual y de equipo, en perjuicio de la institución.

### ***Clima laboral y el trabajo en equipo***

El clima laboral es una percepción colectiva, que determina las maneras o formas de cómo se desarrollan las tareas dentro de una institución y al mismo tiempo evidencia la conducta de los trabajadores. En los últimos años, el trabajo en equipo y el clima laboral, se han convertido en factores fundamentales en el desarrollo de todas las empresas, tanto públicas como privadas, en donde se tiene como pieza clave al talento humano o trabajador, pues es quien a través de su trabajo genera productividad, riqueza y por sobre todo establece ventaja competitiva sobre la competencia.

Al estar ambas variables estrechamente ligadas al comportamiento y al desempeño, debe considerarse que el capital humano es el principal y fundamental recurso de una institución con el que se pretende alcanzar el éxito deseado. Siendo así, las empresas tienen la tarea de trabajar en el fortalecimiento del control interno, incentivar el liderazgo a todo nivel enfocándose en el logro de resultados, desarrollar un adecuado, claro y efectivo sistema de comunicación, promover el compromiso de los miembros del equipo y buscar objetivos en común.

### **2.2.2 Variable 2: Compromiso organizacional**

#### ***Definiciones***

En lo referente al compromiso organizacional es la acción de entender determinado problema ampliamente estudiado, de determinado asunto

(Coronado et al, 2020), se describe también como el medio directo que mide la fidelización y adhesión entre trabajador y empresa (Peña et al 2016), así mismo se define como el engranaje que usan las oficinas de recursos humanos de las organizaciones para interpretar la lealtad y vinculación de los trabajadores (Chiang, Gómez y Wackerling, 2016), se manifiesta que es a través del recurso humano que las organizaciones logran el vínculo y lealtad necesario para alcanzar sus objetivos y metas (Peña et al,2016), asimismo, es el vínculo que existen entre trabajadores y empleador, reconociendo el impacto diario en el desarrollo de sus tareas respetando determinado planeamiento (Soberanes y de la Fuente, 2009), es una condición psicológica propia de la conexión entre trabajador y empleador que motiva la voluntad de continuar siendo o no, miembro de la organización (Meyer y Allen, 1991), es la herramienta más importante que tienen las organizaciones para lograr la eficiencia y potencial para alcanzar el éxito (Arias et al, 2003), en esa línea, lo definimos como el conjunto de procedimientos capaces de identificar y establecer el comportamiento del trabajador, como de la propia organización.

### ***Enfoques***

El compromiso organizacional es la motivación con la que un sujeto logra identificarse con una organización y se plantea enfoques como a) enfoque afectivo-actitudinal: descubre la capacidad del individuo para con las metas que se propone la organización, llegando hacer suyos los valores institucionales, todo ello desde el punto de vista emocional, b) enfoque normativo: estudia a las organizaciones comprendiendo su cultura y a los individuos a través de acciones de motivación, c) enfoque instrumental: analiza el compromiso y la permanencia del individuo, dependiendo de las mejoras y beneficios que pueda recibir dentro de la organización, d) enfoque sociológico: el compromiso se da en la medida que los trabajadores distinguen la autoridad que ejerce el empleador sobre ellos,

e) enfoque comportamental: contempla que es el vínculo que se evidencia, mediante actitudes o comportamientos, comprometiendo a los individuos en proporción de sus actos (Lima, 2016).

### ***Características***

Se identificó las siguientes características: identificación: reconocimiento de los objetivos, cultura y metas trazadas por la organización; membresía: anhelo de ser parte activa y duradera dentro y para la organización y, lealtad: deferencia y fidelidad para con la organización mediante una actitud responsable y profesional (Claure y Böhr, 2004).

### ***Tipos***

Los diferentes tipos de variables relacionados con el compromiso organizacional son a) formación y desarrollo, se destaca la importancia del conocimiento y la inteligencia emocional, b) satisfacción en el trabajo, vinculado con el bienestar que siente el colaborador en su puesto de trabajo, c) satisfacción por la vida, comprende la parte emocional personal y laboral d) bienestar psicológico, condiciones adecuadas que ofrece el centro laboral, e) liderazgo, su eficiente papel recae en la satisfacción de todos los empleados, f) confianza, impartida tanto del jefe a empleado y viceversa, g) promoción de personal, como reconocimiento al esfuerzo y crecimiento personal y profesional, h) cultura organizacional, los valores de la empresa tienen mayor impacto que los individuales, i) clima organizacional, factor relevante en el desenvolvimiento de los trabajadores, j) oportunismo, elemento negativo con posibilidad de romper cualquier vínculo con el compromiso a la organización, k) dependencia, percepción del empleado de permanecer un largo tiempo como parte de la empresa, l) empoderamiento, ejercer control sobre sus actividades (Coronado et al, 2020).

### ***Dimensiones***

La variable compromiso organizacional cuenta con las siguientes dimensiones, a) afectivo: vínculo emocional alcanzado por el individuo, evidenciando la afinidad y orgullo para con su organización, b) continuidad: es la relación entre el individuo generada por el peculio y dedicación durante el tiempo de permanencia en la organización y c) normativo: relativa a la simpatía y afecto para con la organización, no solo por el aspecto económico sino también por los espacios para el desarrollo profesional y personal (Meyer y Allen, 1991).

### ***Importancia***

El compromiso organizacional es importante porque que coadyuva a conseguir el efecto deseado de manera eficaz en el trabajador, alcanzando coincidencias entre metas institucionales e intereses individuales (Coronado et al, 2020), además por ser una de las mejores opciones para la obtención de las metas de la organización, así como, por trascender sobre el desarrollo personal de sus miembros (Omar y Florencia, 2008), posee relevante importancia ya que tiene efecto directo sobre el comportamiento y la disposición del trabajador, en el reconocimiento de una cultura organizacional y cumplimiento de metas y en minimizar el ausentismo (Betanzos y Paz, 2007), es uno de los contenidos más conocidos dentro de la materia de Administración, puesto que las organizaciones requieren de personas que estén realmente comprometidas para desarrollar una óptima competencia frente a las economías del mundo. (Bakan, Buyukbese y Ersahan, 2012).

### ***Cultura organizacional y compromiso organizacional***

La cultura organizacional está ligada a los valores y al comportamiento ético de cada trabajador, marcando una clara diferencia frente a otras organizaciones, donde su importancia radica en el desarrollo personal y

profesional del trabajador y de toda la organización; impactando de manera positiva en el compromiso organizacional, ya sea por voluntad propia del empleado o por los esfuerzos de los directivos que invierten para con ellos.

Lo ya mencionado tiene fundamento en el trabajo de investigación, donde según Romero (2017) indica que existe una relación alta y significativa entre la cultura y compromiso organizacional, sobre todo en las personas que tienen mayor edad y tiempo laboral.

### **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

**Trabajo en equipo:** Conjunto de personas que trabajan coordinadamente para el logro de un objetivo en común, siendo el equipo el responsable del resultado final (De la Cruz, 2014).

**Compromiso organizacional:** El éxito de una organización dependerá del compromiso que tengan los colaboradores, de acuerdo a la lealtad y el grado de vinculación con la organización (Anchelia et al, 2021).

**Compromiso normativo:** Se gestiona mediante cultura organizacional, grado académico, tiempo de servicio (Dordevic, 2004).

**Desempeño:** Actividades y/o conductas consecuentes que permiten alcanzar los objetivos institucionales (Campbell y Wise, 1990).

**Satisfacción:** Según el grado de satisfacción que exista en los trabajadores, mientras más alta sea este factor mayor serán los niveles en cuanto a productividad, calidad, eficiencia en el servicio que se brinda al cliente y la capacidad para responder de manera rápida frente algún cambio, dificultad o reto (Kirmanen y Salanova, 2010).

**Equipos autodirigidos:** Conjunto de personas con características y capacidades apropiadas, que toman sus propias decisiones, manejan diferentes procesos y comparten roles específicos sin necesidad de un supervisor (Mantilla y García, 2010).

**Sinergia:** Es la combinación de dos partes cuyo resultado es mayor que la suma de ambas de forma independiente, ejemplificándolo así “ $2+2=5$ ” (Arce, 2008).

**Interdependencia de tareas:** Es la suma de tareas de las que dependen un trabajador del otro y así mismo de todas las tareas que tiene el equipo para cumplir con mayor eficiencia el objetivo en común (Rangel, Lugo y Calderón, 2018).

**Eficiencia:** Utilizar los recursos de manera óptima para lograr el objetivo planteado (Rojas, Jaimes y Valencia, 2018).

**Cultura organizacional:** Es un sistema que se caracteriza por una serie de valores, costumbres y normas que guían la conducta del trabajador (Reinoso y Uribe, 2009).

**Comunicación:** Es el intercambio de información a través de diferentes medios, el cual debe ser clara y precisa para un mejor entendimiento y rendimiento de las actividades (Arenas, 2016).

**Gestionar el compromiso:** Se refiere a la reciprocidad por parte del empleado a la organización y viceversa, desarrollando diferentes aspectos en el individuo de manera positiva, impactando en el éxito de la empresa (Cuesta, 2016).

**Aplicación de estrategias:** Se refiere a la ejecución de determinadas estrategias en una empresa, las cuales tienen que ir de la mano con los objetivos de la misma, donde el personal debe poseer la capacidad de adaptarse al cambio y su aplicación no termine en fracaso (Contreras, 2013).

**Desarrollo de confianza:** Pilar fundamental de la comunicación y para el desarrollo económico de las organizaciones (Lockward, 2011).

**Generación de apego:** Modo en que los individuos generan estrecho vínculo de afinidad con otros individuos o grupos de individuos (Marrone, 2001).

**Retroalimentación:** Es la devolución de información, posterior de la emisión de un estímulo (Antezana, 2011).

**Ética laboral:** Actuar racional de la persona (Ruíz, Silva y Vanga, 2008).

**Sentido de permanencia:** Posibilidad de un individuo para seguir laborando para una empresa luego de un plazo de tiempo de servicio (Esparza y Segovia, 2019).

**Productividad:** Indicador fundamental para ponderar el desempeño institucional y su progreso en relación a los objetivos de la organización (Yang y Su, 2012).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1 GENERAL**

El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

## **2.4.2 ESPECÍFICAS**

HE1. La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

HE2. La motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

HE3. La creatividad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

HE4. La planificación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

HE5. La negociación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

HE6. El liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

## **2.5 VARIABLES**

Variable 1: Trabajo en equipo

Variable 2: Compromiso organizacional

## **2.6 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS**

### **Nivel de comunicación:**

La comunicación es una herramienta de apoyo dentro de una organización, puesto que, da pase al escuchar, la atención e interés por las necesidades del empleado y se subdivide en los siguientes niveles: intrapersonal, interpersonal, grupal, organizacional, intermedia y masiva.

### **Nivel de motivación:**

Aspecto importante en las organizaciones, donde su correcta aplicación generará mayor productividad y rendimiento en las tareas asignadas, garantizando con ello el éxito de toda la organización, y se dividen en extrínseca e intrínseca.

**Desarrollo de la Creatividad:**

Es una habilidad que consiste en elaborar ideas singulares frente algún problema o inconveniente; el impulso a su desarrollo por parte de la organización donde laboran, proporcionará en ellos estímulos positivos, hacia una mayor motivación, compromiso, participación activa y mayor nivel de competitividad, en beneficio de ellos y de la organización.

**Nivel de planificación:**

Con una adecuada aplicación de la planificación, los trabajadores podrán tener más claro, cuáles son los objetivos de la organización y cómo lograrlos de una manera más

eficiente, rápida y ordenada, evitando así la confusión y el caos en el desarrollo de sus actividades; para lo cual existen tres niveles de planificación: estratégica, táctica y operativa.

**Proceso de negociación:**

Consiste en pasar por varias fases hasta resolver favorablemente un conflicto entre dos o más personas, saliendo beneficiados ambas partes, por medio del convencimiento y no por exigencia.

**Desarrollo de liderazgo:**

Su importancia radica en reforzar a los profesionales, sus habilidades, conocimientos y capacidades, para volverlo en un líder más competente, con la finalidad de apoyar tanto a los trabajadores como directivos a alcanzar su potencial, y de esa manera lograr con mayor efectividad los objetivos trazados por la organización.

**Nivel de Compromiso afectivo:**

Consiste en el vínculo de apego que existe entre el empleado y la organización, ya que se sienten tratados justamente, creando en ellos un sentimiento de permanencia e identidad.

**Nivel de Compromiso de continuidad:**

Se refiere a la necesidad del empleado por permanecer en la organización, debido a la inversión realizada en ella o por la pequeña posibilidad de conseguir un empleo con el sueldo y/o beneficios similares.

**Nivel de Compromiso normativo:**

Se relaciona con la lealtad o deber moral que siente el empleado de permanecer en la organización por la inversión puesta en él.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación fue de tipo básico conocido también como investigación pura o teórica, la misma que se caracterizó por su limitación específica en la aplicación de fundamentos teóricos y no prácticos., todo ello con la finalidad de generar nuevas nociones o criterios teóricos sobre los que ya existen (Escudero y Cortez, 2018).

**Corte de la presente investigación** fue de tipo transversal ya que los datos se tomaron en un único momento, con el fin de observar la influencia de las variables establecidas en un período de tiempo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Este modelo de investigación, por única oportunidad recogió datos, con la intención de explicar las variables y aprender de su repercusión en determinado momento o circunstancia (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

#### **3.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Fue una investigación descriptiva porque buscó definir las particularidades o cualidades del hecho que se investigó, esto significó recoger datos y someterlos a medidas, aclarando y comprendiendo lo que está pasando en un determinado momento (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Fue una investigación correlacional porque buscó determinar el impacto o comportamiento que tiene una variable con la otra (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

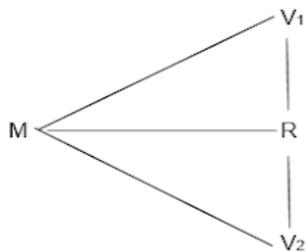
La investigación descriptiva tuvo por finalidad estudiar, valorar y explicar los tipos de concordancia existentes entre los conceptos o variables que conforman un fenómeno, en un marco específico. Por supuesto, la base de un estudio correlacional debe ser uno descriptivo, porque es el que determina las variables que aquél relaciona (Campos, 2017).

### 3.1.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño fue no experimental porque la recolección de información se dio a través de los mismos sujetos sin alterar ninguna variable y fue correlacional porque estableció el grado de vínculo de una variable con la otra (Arias, 2016).

El diseño no experimental tuvo por finalidad observar los eventos tal cual se manifestaron en su entorno natural, para su posterior análisis, sin la alteración de sus variables (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Diseño correlacional



- M: Colaboradores
- V1: Trabajo en equipo
- V2: Compromiso organizacional
- R: Relación entre ambas variables

### Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo pretendió dar argumentos a los diversos fenómenos mediante el uso de herramientas numéricas sustentadas en las

matemáticas y estadística como base científica. A su vez, este enfoque se desarrolló con estructuras metodológicas que por lo general son inflexibles, desde plantear el problema hasta los resultados propiamente (Fuentes-Doria et al, 2020).

### **Método de investigación**

El método hipotético – deductivo se utilizó puesto que se obtuvieron datos científicos, en donde se realizó una serie de pasos importantes, como fue la observación del hecho que se estudió, la formulación de la hipótesis para explicar el hecho que se estudió, el resultado de las consecuencias y la validación de los enunciados comparándolos con el experimento (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

El método hipotético deductivo partió de una teoría, quien investiga realiza la recolección de datos con el objeto de comprobar que la realidad mantiene la conducta según lo precisado en su análisis teórico. Desde un marco conceptual se enuncia una hipótesis, identificamos la realidad, recolectamos datos y finalmente se consolida o no la hipótesis (Del Cid, Méndez y Sandoval, 2011).

## **3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **Población**

La población es un cúmulo limitado o ilimitado de componentes, con similares cualidades comunes las que se prolongarán hasta la elaboración de las conclusiones de la investigación (Gallardo, 2017).

Estuvo conformada por 90 trabajadores de la Municipalidad de San Isidro.

### **Muestra**

La muestra es un grupo de situaciones o sujetos obtenidos de una población mediante determinado proceso o sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Se utilizó la muestra no probabilística porque el investigador en base a su propósito designó las unidades a analizar (Carbonel, Esquivel, Irrazábal, 2011). La muestra fue de 60 trabajadores de la Municipalidad de San Isidro.

### **Muestreo**

El muestreo es el plan que tiene como intención hacerse de información relativa a un grupo o muestra de personajes, como también relacionado a la opinión de éstos sobre un asunto particular (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Se aplicó el tipo por conveniencia ya que el sujeto que investiga es quien elige la muestra que más le conviene (Del Cid, Méndez y Sandoval, 2011).

#### **Criterios de inclusión:**

Trabajadores de la Gerencia de Rentas de la Municipalidad de San Isidro.

#### **Criterios de exclusión:**

Trabajadores de otras áreas de la Municipalidad de San Isidro.

### **3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Técnica: Encuesta**

Se empleó la encuesta considerada como una técnica de investigación colectiva en el ámbito de la Sociología, de mayor aplicación que ha logrado superar el terreno de la investigación científica, convirtiéndose en un quehacer rutinario en el que participamos o participaremos en algún momento (López y Fachelli, 2015).

### **Instrumento: Cuestionario**

Se utilizó el cuestionario como herramienta que permite la recolección de datos medible y la manera de cómo llevar a cabo las preguntas que puedan aplicarse a la población o muestra, a través de la aplicación de una entrevista, la que generalmente es de carácter anónima (López y Fachelli, 2015).

Los cuestionarios que se empleó son de Trabajo en equipo y compromiso organizacional.

### **Ficha técnica 1**

Designación: Trabajo en equipo

Autor: Carhuancho (2019)

Adaptación: Tapia y Odiaga (2021)

Ámbito de aplicación: Municipalidad de San Isidro

Duración: 40 minutos

Forma de administración: Colectivo

Dimensiones: Comunicación, ítems (1,2,3,4), motivación, ítems (5,6,7,8), creatividad, (9,10,11), planificación (12,13,14), negociación (15,16,17) y liderazgo (18,19,20).

Escalas: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Niveles y rangos:

Malo (20-46)

Regular (47-73)

Bueno (74-100)

### **Ficha técnica 2**

Designación: Compromiso organizacional

Autor: Meyer y Allen (1991)

Ámbito de aplicación: Municipalidad de San Isidro

Duración: 40 minutos

Forma de administración: Colectivo

Dimensiones: Compromiso afectivo, ítems (1,2,3,4,5,6,7), compromiso de continuidad, ítems (8,9,10,11,12,13,14,15) y compromiso normativo, ítems (16,17,18,19,20,21)

Escalas: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Niveles y rangos:

Bajo (21 – 48)

Medio (49 - 76)

Alto (77-105)

### **Validez**

Certificados por expertos quienes dieron como consecuencia su aplicación.

### **Tabla 1**

*Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos.*

<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Especialista</b>	<b>Calificación instrumento</b>	<b>Cantidad</b>
Experto 1	Dra. Francis Ibarguen Cueva	Metodóloga	Aplicable	1
Experto 2	Mg. Luis Alberto Medina Sarmiento	Administrador de empresas	Aplicable	1
Experto 3	Lic. José Luis Cárdenas Flores	Administrador de empresas	Aplicable	1

### **Confiabilidad**

Se desarrolló con el Alfa de Cronbach por emplearse varias escalas de tipo ordinal, como se aprecia en la siguiente tabla, las dos variables tienen una alta fiabilidad para ser aplicados a la muestra de estudio.

**Tabla 2**

*Análisis de confiabilidad*

<b>Trabajo en equipo</b>		<b>Compromiso organizacional</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos	Alfa de Cronbach	N° de elementos
,925	20	,845	21

### **3.4 DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El procesamiento para el estudio de datos, se efectuó a través de un análisis estadístico descriptivo por medio de tablas y figuras para los cuales se empleó el SPSS 25; se efectuó a través de un análisis estadístico descriptivo e inferencial para un mayor entendimiento de la información. Acorde al diseño correlacional, el coeficiente adecuado es el Rho de Spearman que nos permitió establecer la relación entre variables.

### **3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Se peticiónó la autorización pertinente a los funcionarios de la Municipalidad de San Isidro, comunicando los propósitos académicos del estudio, así como también, mantener el anonimato de los trabajadores comprendidos en el mismo.

Se inició desarrollando una prueba piloto considerándose a 20 trabajadores, para luego recolectar la información requerida, donde se descubrió la confiabilidad de los instrumentos, arrojando resultados altos y fiables para su aplicación al total de la muestra, posterior a ello se acopió la información obtenida, procesándolo en una base de datos Excel, finalizando en el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial en el software SPSS 25 con el

objetivo de obtener resultados que nos permita brindar alternativas de solución a la problemática de la investigación.

### **3.6 ASPECTOS ÉTICOS**

La presente investigación se desarrolló respetando la autoría de la información bibliográfica obtenida de libros electrónicos, tesis y artículos científicos, así mismo, se trabajó conforme a las normas APA (7ma Edición), bajo la estructura y reglamentos de la universidad, utilizando el programa de anti plagio Urkund.

Por otro lado, teniendo en cuenta la responsabilidad que conllevó la presente investigación, se dio estricto cumplimiento del Código de Ética y Conducta del Funcionario y Servidor Público de la Municipalidad de San Isidro, manteniendo en todo momento la reserva de datos personales de los trabajadores encuestados, ya que solo se utilizó las respuestas brindadas por cada uno de ellos para el desarrollo de la investigación, así mismo, evitando realizar las encuestas de manera presencial en las instalaciones de la Municipalidad de San Isidro con la finalidad de no interrumpir las labores diarias de los trabajadores, preparando y distribuyendo en su lugar encuestas en formato digital a través del WhatsApp utilizando una estructura de cuestionario obtenido del Google Forms, procurando que estas sean enviadas y respondidas fuera del horario de trabajo, respetando en todo momento la autorización brindada por la institución.

## CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1 RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

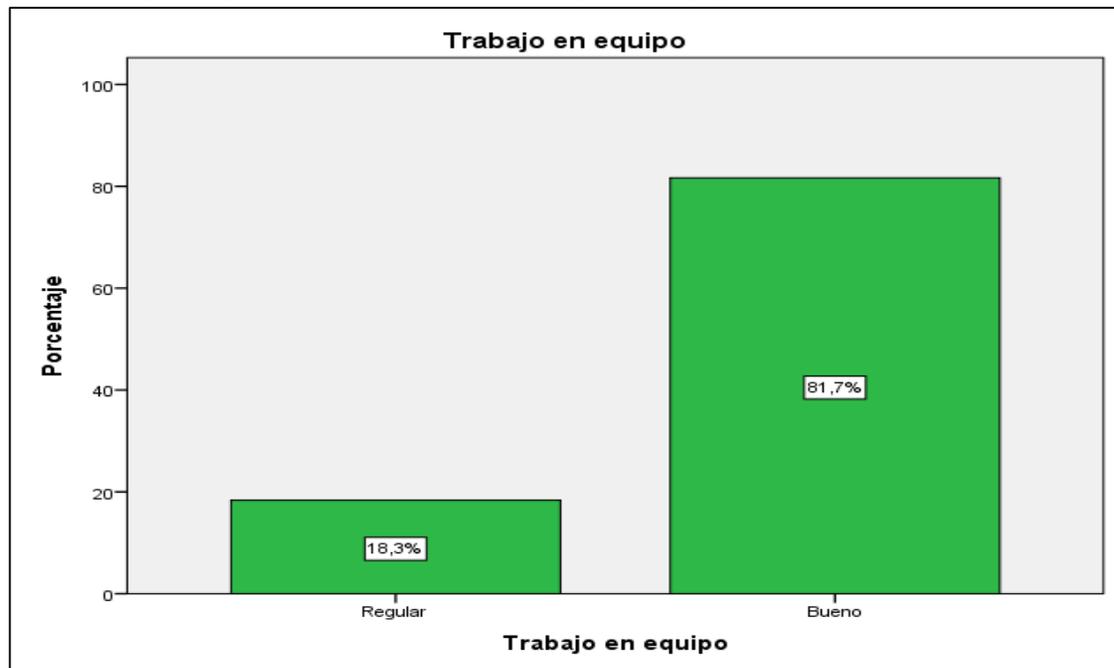
**Tabla 3**

*Niveles de la variable trabajo en Equipo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0,0
Regular	11	18,3
Bueno	49	81,7
Total	60	100,0

**Figura 1**

*Niveles de percepción de la variable trabajo en equipo*



De los resultados que se observan de acuerdo a los niveles de trabajo en equipo en los trabajadores de la Municipalidad de San Isidro, se tiene que el nivel regular con un 18,3% tiene el menor porcentaje en comparación al nivel bueno que presenta el 81,7% de la muestra, en cuanto al nivel malo este es nulo lo cual nos refleja que existe una correcta manera de trabajar en equipo por parte de los trabajadores.

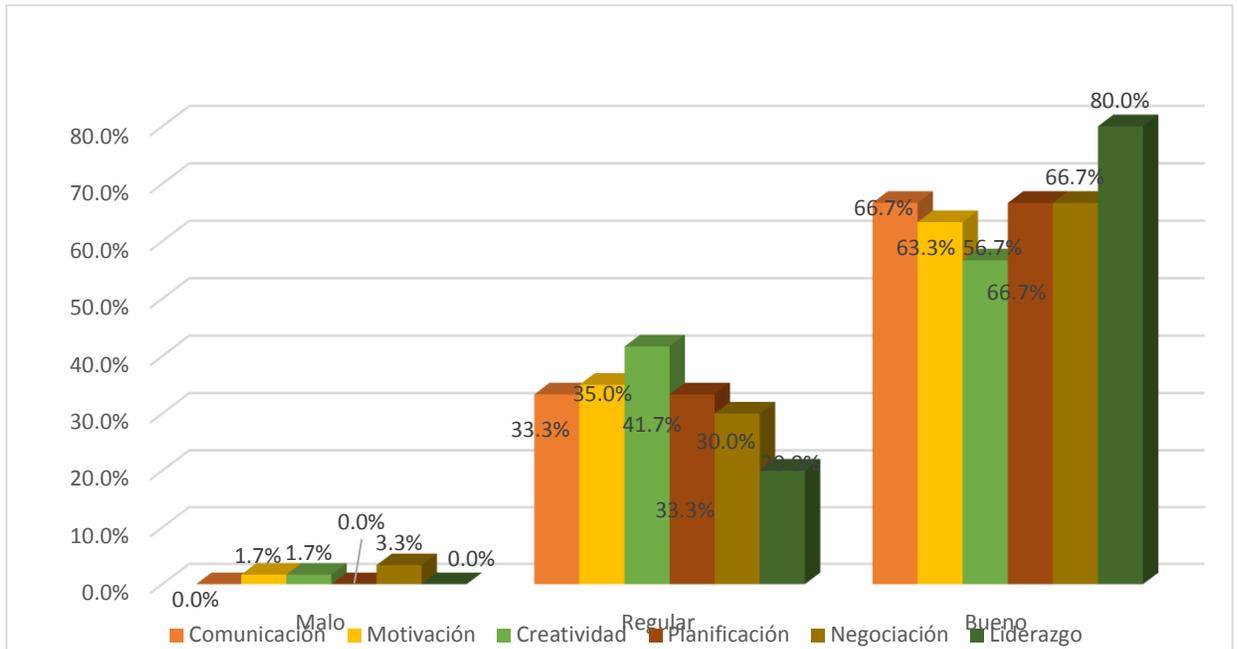
**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de dimensiones del trabajo en equipo*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Comunicación	Malo	0	0,0%
	Regular	20	33.3%
	Bueno	40	66.7%
Motivación	Malo	1	1.7%
	Regular	21	35.0%
	Bueno	38	63.3%
Creatividad	Malo	1	1.7%
	Regular	25	41.7%
	Bueno	34	56.7%
Planificación	Malo	0	0.0%
	Regular	20	33.3%
	Bueno	40	66.7%
Negociación	Malo	2	3.3%
	Regular	18	30.0%
	Bueno	40	66.7%
Liderazgo	Malo	0	0.0%
	Regular	12	20.0%
	Bueno	48	80.0%

**Figura 2**

*Niveles de trabajo en equipo por dimensiones*



**Interpretación:**

Con relación a la tabla 2 y a la figura 2, el 0,0% comprende un nivel malo en la dimensión comunicación; el 33,3% un nivel regular y el 66,7% un nivel bueno, siendo éste último nivel el preponderante en esta dimensión; el 1,7% comprenden un nivel malo en la dimensión motivación, el 35,0% un nivel regular y el 63,3% un nivel bueno, siendo éste último nivel el preponderante en esta dimensión; el 1,7% comprenden un nivel malo en la dimensión creatividad, el 41,7% un nivel regular y finalmente el 56,7% un nivel bueno; el 0,0% comprende un nivel malo en la dimensión planificación, el 33,3% un nivel regular y finalmente el 66,7% un nivel bueno; el 3,3% comprenden el nivel malo en la dimensión negociación, el 30,0% un nivel regular y para finalizar en el 66,7% del nivel bueno. Por último, para la dimensión liderazgo se tiene el 0,0% de nivel malo, el 20,0% en el nivel regular y se finaliza en el 80,0% del nivel bueno.

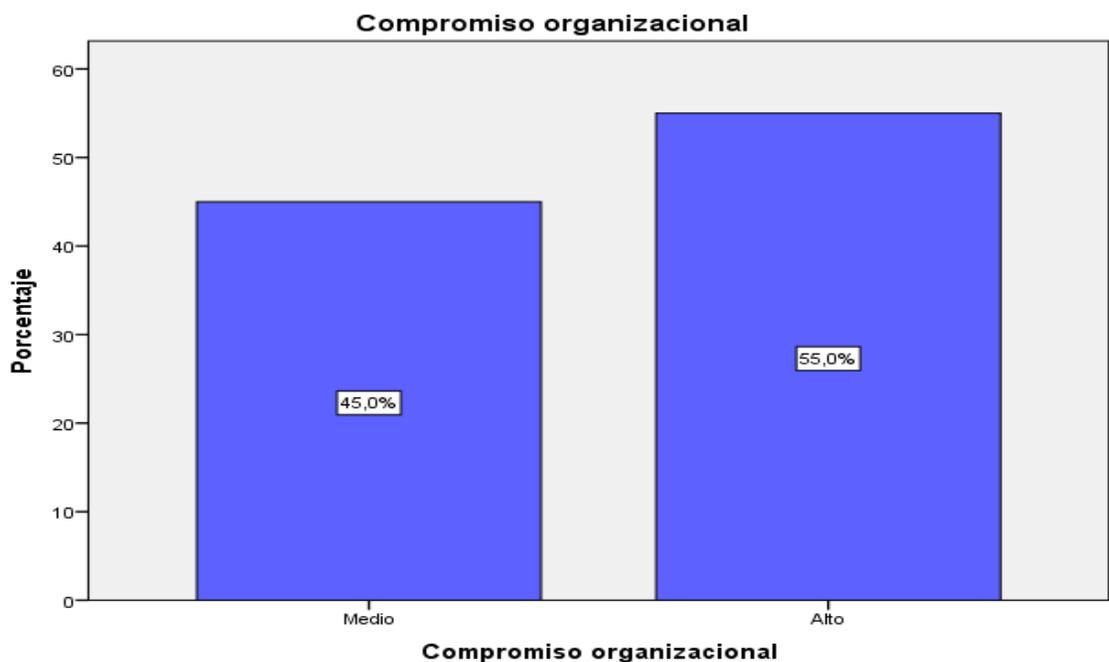
**Tabla 5**

*Niveles de la variable compromiso organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio	27	45,0
Alto	33	55,0
Total	60	100,0

**Figura 3**

*Niveles de percepción de la variable compromiso organizacional*



De los resultados que se observan de acuerdo a los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de San Isidro, se tiene que el nivel alto representa el 55,0% el cual tiene un porcentaje alto con una mínima diferencia a comparación del nivel medio con un 45,0%, en cuanto al nivel bajo arroja nulo.

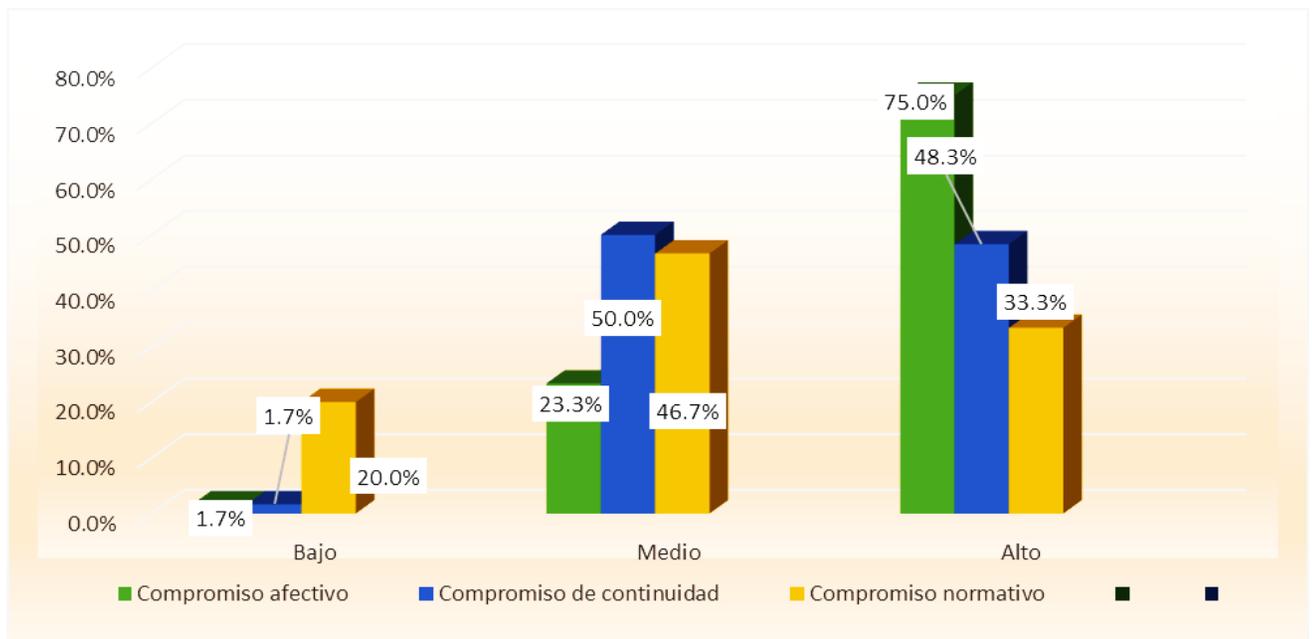
**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias de dimensiones del compromiso organizacional*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Compromiso afectivo	Bajo	1	1,7%
	Medio	14	23,3%
	Alto	45	75,0%
Compromiso de continuidad	Bajo	1	1,7%
	Medio	30	50,0%
	Alto	29	48,3%
Compromiso normativo	Bajo	12	20,0%
	Medio	28	46,7%
	Alto	20	33,3%

**Figura 4**

*Niveles del compromiso organizacional por dimensiones*



### **Interpretación:**

Con relación a la tabla 4 y a la figura 4, el 1,7% comprenden un nivel bajo en la dimensión compromiso afectivo, el 23,3% un nivel medio y el 75,0% un nivel alto, siendo este último nivel el preponderante para ésta dimensión; el 1,7% comprenden un nivel bajo en la dimensión de continuidad, el 50,0% un nivel medio y 48,3% un nivel alto, siendo el nivel medio el preponderante para esta dimensión; para finalizar, el 20,0% comprenden un nivel bajo en la dimensión compromiso normativo, el 46,7% un nivel medio y el 33,3% un nivel alto, siendo el nivel medio el preponderante para ésta dimensión.

### **Resultados correlacionales**

#### **Prueba de Normalidad**

Para la presente investigación se vio como necesidad realizar la prueba de normalidad a las variables y dimensiones implicadas en las pruebas de hipótesis ya que gracias a la prueba de normalidad podemos definir que prueba utilizar para la parte inferencial de la estadística. La prueba por emplear puede ser paramétrica o no paramétrica, esto va a depender si los datos son normales o no son normales respectivamente. Para que los datos sean normales el p-valor obtenido en la prueba de hipótesis debe ser mayor que 0.05 y si son no normales el p-valor es menor que 0.05. En la prueba de normalidad los datos son tratados según el tamaño de la muestra, esto es si son mayores que 50 tomaremos en cuenta al cuadro de Kolmogorov -Smirnov y si son menores las de Shapiro Wilk. A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante el software estadístico SPSS.

**Tabla 7***Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,497	60	,000	,471	60	,000
Comunicación	,425	60	,000	,595	60	,000
Motivación	,401	60	,000	,651	60	,000
Creatividad	,367	60	,000	,676	60	,000
Planificación	,425	60	,000	,595	60	,000
Negociación	,414	60	,000	,644	60	,000
Liderazgo	,490	60	,000	,490	60	,000
Compromiso organizacional	,365	60	,000	,633	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como nuestra muestra es mayor que 50 se tomó en cuenta la tabla de Kolmogórov-Smirnov en donde se aprecia que tanto la primera variable y sus dimensiones como la segunda variable presentan una significancia (p-valor) menor a 0,05 por lo que los datos procesados son de tipo no-normal por lo que para la prueba de hipótesis debemos escoger una prueba no paramétrica, siendo específicos se empleó la prueba de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

## Resultados inferenciales

### Hipótesis general

Ho. El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Hi. El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

**Tabla 8**

*Correlación del trabajo en equipo y el compromiso organizacional*

		Trabajo en equipo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,351**
	Sig. (bilateral)	-	,006
	N	60	60
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional		
	Coeficiente de correlación	,351**	1,000
	Sig. (bilateral)	,006	-
	N	60	60

\*\**. La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)*

La tabla 5, demuestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.351, así como un  $p=0.006 < 0.05$ , por lo que hay una aceptación de la hipótesis alterna y rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se refleja que existe una relación positiva media entre las variables de trabajo en equipo y el compromiso organizacional.

### Hipótesis específica 1

Ho. La comunicación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Hi. La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

**Tabla 9**

*Correlación de la dimensión comunicación y la variable compromiso organizacional*

		Dimensión comunicación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión comunicación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,284**
	Sig. (bilateral)	-	,028
	N	60	60
	Compromiso organizacional		
	Coeficiente de correlación	,284**	1,000
Sig. (bilateral)	,028	-	
N	60	60	

\*\* *La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)*

La tabla 6, demuestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.284, así como un  $p=0.028 < 0.05$ , por lo que hay una aceptación de la hipótesis alterna y rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se refleja que existe una relación positiva media entre la dimensión comunicación y la variable compromiso organizacional.

## Hipótesis específica 2

Ho. La motivación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Hi. La motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

**Tabla 10**

*Correlación de la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional*

		Dimensión motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,225**
		N	-
			,084
			60
			60
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,225**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	-
			,084
			60
			60

*\*\*.* La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)

La tabla 7, demuestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.225, así como un  $p=0.084 >0.05$ , por lo que hay una aceptación de la hipótesis nula y rechazo de la hipótesis alterna. En consecuencia, se refleja que no existe una correlación entre la dimensión motivación y la variable compromiso organizacional.

### Hipótesis específica 3

Ho. La creatividad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Hi. La creatividad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

**Tabla 11**

*Correlación de la dimensión creatividad y la variable compromiso organizacional*

			Dimensión creatividad	Compromiso organizacional
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,366**
	Dimensión creatividad	Sig. (bilateral)	-	,004
		N	60	60
		Coeficiente de correlación	,366**	1,000
	Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	,004	-
		N	60	60

\*\* *La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)*

La tabla 8, demuestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.366, así como un  $p=0.004 < 0.05$ , por lo que hay una aceptación de la hipótesis alterna y rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se refleja que existe una relación positiva media entre la dimensión creatividad y la variable compromiso organizacional.

#### Hipótesis específica 4

Ho. La planificación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Hi. La planificación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

**Tabla 12**

*Correlación de la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional*

		Dimensión planificación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,142**
	Sig. (bilateral)	-	,279
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,142**	1,000
	Sig. (bilateral)	,279	-
	N	60	60

\*\**. La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)*

La tabla 9, demuestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.142, así como un  $p=0.279 >0.05$ , por lo que hay una aceptación de la hipótesis nula y rechazo de la hipótesis alterna. En consecuencia, se refleja que no existe una correlación entre la dimensión planificación y la variable compromiso organizacional.

### Hipótesis específica 5

Ho. La negociación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Hi. La negociación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

**Tabla 13**

*Correlación de la dimensión negociación y la variable compromiso organizacional*

			Dimensión negociación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,299**
	Dimensión negociación	Sig. (bilateral)	-	,020
		N	60	60
		Coeficiente de correlación	,299**	1,000
	Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	,020	-
		N	60	60

\*\**. La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)*

La tabla 10, demuestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.299, así como un  $p=0.020 < 0.05$ , por lo que hay una aceptación de la hipótesis alterna y rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se refleja que existe una relación positiva media entre la dimensión negociación y la variable compromiso organizacional.

### Hipótesis específica 6

Ho. El liderazgo no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

Hi. El liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.

**Tabla 14**

*Correlación de la dimensión liderazgo y la variable compromiso organizacional*

			Dimensión liderazgo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,302**
	Dimensión liderazgo	Sig. (bilateral)	-	,019
		N	60	60
		Coefficiente de correlación	302**	1,00
	Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	,019	-
		N	60	60

\*\**. La correlación es significativa al 0,01 (bilateral)*

La tabla 11, demuestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.302, así como un  $p=0.019 < 0.05$ , por lo que hay una aceptación de la hipótesis alterna y rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se refleja que existe una relación positiva media entre la dimensión liderazgo y la variable compromiso organizacional.

## 4.2 DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general: El trabajo en equipo se relaciona con el compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,351 y p-valor 0,006). Estos resultados se diferencian a los de Montano (2018) quien indicó que hay una correlación positiva considerable porque predomina un liderazgo efectivo, cohesión y comunicación asertiva entre los colaboradores del área de despacho de concentrados de la empresa, sin embargo, Rojas (2018) precisó una correlación muy fuerte y positiva, porque los trabajadores poseen habilidades, propósitos en común y normas internas que permiten un mejor desarrollo del trabajo en equipo generando con ello un mayor compromiso; los resultados mencionados fueron distintos a los conseguidos porque los trabajadores mantienen una comunicación fluida, creatividad, capacidad de negociación y liderazgo, pero con limitaciones en el sentido de motivación y planificación, para asegurar el cumplimiento de metas. Se sustentó teóricamente en Fernández (2016) al definir el trabajo en equipo como una agrupación de personas que trabajan de manera armonizada, compartiendo objetivos y deberes, y también en Meyer y Allen (1991) considerando que el compromiso organizacional es el vínculo entre colaborador y empleador que motiva el deseo de permanencia o no de este en la organización.

En cuanto a la hipótesis específica 1: La dimensión comunicación se relaciona con la variable compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,284 y p-valor 0,028). Los resultados arrojados se diferencian a los de Rodas (2017) quien señaló que existe una relación sobresaliente porque los jefes transmiten información clara y precisa logrando el entendimiento de sus colaboradores, por otro lado, Paredes (2021) puntualizó una correlación positiva baja, porque existe desinterés en los colaboradores para realizar una coordinación interna y externa de sus actividades por falta de canales

y/o medios de comunicación, los resultados mencionados fueron distintos a los obtenidos porque los trabajadores manejan un dialogo aceptable de manera individual como colectiva, sin embargo no representa un mayor compromiso con la organización. Se sustentó teóricamente en Olaz (2016) quien precisó que la comunicación es importante para que exista cohesión entre los miembros del equipo.

En cuanto a la hipótesis específica 2: La dimensión motivación no se relaciona con la variable compromiso organizacional, debido a que posee un p-valor mayor a 0,05 (0,084). Estos resultados se diferencian a los de Tejada (2020) quien indicó una correlación positiva moderada porque sus colaboradores disfrutaban de su trabajo y por ello le ponen mucho esfuerzo y dedicación al realizarlo, por otro lado, Mora (2020) precisó una correlación positiva media porque sus colaboradores no se sienten satisfechos con la remuneración que perciben respecto al trabajo y productividad que generan; los resultados mencionados fueron distintos a los obtenidos porque los trabajadores solo vinculan su motivación cuando trabajan en equipo pero no tiene ningún efecto con el compromiso hacia la institución. Se sustentó teóricamente en Olaz (2016) quien consideró a la motivación como eje fundamental para el óptimo desenvolvimiento de los trabajadores en sus actividades dentro de la institución.

En cuanto a la hipótesis específica 3: La dimensión creatividad se relaciona con la variable compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,366 y p-valor 0,004). Estos resultados difieren a los de Vizcarra (2017) quien mencionó una relación significativa fuerte porque los líderes propician ambientes de originalidad e ingenio, incentivando la cooperación constante de todos los integrantes de la organización, alineados al cumplimiento de las metas trazadas, en otro sentido, Montano (2018) señaló una correlación muy débil porque no se aplica una correcta y equitativa asignación de

tareas a los colaboradores de acuerdo a su función y especialidad, lo que evita el desarrollo creativo de cada uno de ellos, provocando un ineficiente trabajo en equipo y desempeño laboral, los resultados citados fueron incongruentes a los obtenidos porque los trabajadores programan sus actividades diarias y plantean procedimientos para mejoras de resultados, sin embargo carecen de un correcto diseño de procesos para la ejecución de sus tareas. Se sustentó teóricamente en Olaz (2016) quien puntualizó que la creatividad es un recurso esencial para la solución de problemas en las organizaciones.

En cuanto a la hipótesis específica 4: La dimensión planificación no se relaciona con la variable compromiso organizacional, esto es debido a que posee un p-valor mayor a 0,05 (0,279). Estos resultados se diferencian a los de Cadena (2019) quien señaló una correlación positiva porque los trabajadores programan plazos para la ejecución de tareas y ordenan su área de trabajo, por otro lado, Mora, Vera y Melgarejo (2015) señalan una correlación significativa y positiva porque se emplean tácticas basadas en las experiencias para que la empresa tenga una mayor competitividad en el mercado. Los resultados mencionados fueron distintos a los obtenidos porque los trabajadores desarrollan planes de trabajo con un pensamiento individual y/o colectivo donde no involucran a la organización descartando así algún vínculo de compromiso. Se sustentó teóricamente en Olaz (2016) quien manifestó que la planificación es la capacidad de organizar las tareas trazadas procurando su correcto desarrollo y fin del objetivo.

En cuanto a la hipótesis específica 5: La dimensión negociación se relaciona con la variable compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,299 y p-valor 0,020). Estos resultados son distintos a los de Rojas (2018) quien indicó una fuerte correlación positiva porque los

trabajadores resuelven los problemas laborales sin llevarlo al ámbito personal, por otro lado, Paredes (2021) quien expresa una relación positiva baja, porque los colaboradores son indiferentes cuando se trata de realizar acuerdos concernientes a las tareas de su propio ámbito de trabajo y con otras áreas de actividad; los resultados citados son incongruentes a los conseguidos, porque los trabajadores coordinan con diferentes dependencias de la institución y promueven alternativas de solución ante los conflictos suscitados, pero en algunas oportunidades las diferencias de opinión llegan a tomarse de manera personal. Se sustentó teóricamente en Olaz (2016) quien precisó que la negociación es el proceso por la cual dos áreas con los mismos intereses se ponen de acuerdo para solucionar el conflicto o diferencias con la intención de obtener lo que desean.

En cuanto a la hipótesis específica 6: La dimensión liderazgo se relaciona con la variable compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media ( $Rho$  0,302 y  $p$ -valor 0,019). Estos resultados se diferencian a los de Vizcarra (2017) quien precisó una correlación significativa fuerte porque los líderes estimulan, motivan e influye en sus trabajadores para lograr un eficiente desempeño laboral, que conlleva a una mejor productividad en beneficio de la organización, desde otra perspectiva, Aguilar (2016) señaló una relación considerable porque en la mayoría de las veces los superiores resuelven las dificultades que se puedan generar en sus colaboradores de manera conjunta garantizando un correcto desempeño. Los resultados mencionados fueron distintos a los obtenidos porque los líderes generan ambientes agradables de trabajo e implementan mejora en los procesos de manera colectiva pero no impulsan de manera eficaz el compromiso por el equipo y por la institución. Se sustentó teóricamente en Olaz (2016) quien señaló que el liderazgo es la

capacidad de un individuo de conducir responsablemente un equipo enfocado en su eficiente desarrollo.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluye que la variable trabajo en equipo se relaciona con el compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,351 y p-valor 0,006).
- Segunda:** Se concluye que la dimensión comunicación se relaciona con la variable compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,284 y p-valor 0,028).
- Tercera:** Se concluye que la dimensión motivación no se relaciona con la variable compromiso organizacional, esto es debido a que posee un p-valor mayor a 0,05 (0,084).
- Cuarta:** Se concluye que la dimensión creatividad se relaciona con la variable compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,366 y p-valor 0,004).
- Quinta:** Se concluye que la dimensión planificación no se relaciona con la variable compromiso organizacional, esto es debido a que posee un p-valor mayor a 0,05 (0,279).
- Sexta:** Se concluye que la dimensión negociación se relaciona con la variable compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,299 y p-valor 0,020).

**Séptima:** Se concluye que la dimensión liderazgo se relaciona con la variable compromiso organizacional, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,302 y p-valor 0,019).

## **5.2 RECOMENDACIONES**

**Primera:** Desarrollar actividades de fortalecimiento interpersonal entre los trabajadores, fomentando la comunicación constante entre ellos, compartir su éxito y adoptar una actitud positiva, con la intención de promover y afianzar el compromiso organizacional en la Municipalidad de San Isidro, bajo la responsabilidad de los coordinadores de cada área.

**Segunda:** Poner en práctica conversatorios semanales entre los trabajadores, estableciendo un día de la semana donde todos los miembros del equipo participen en un diálogo abierto y recíproco donde se traten las tareas desarrolladas y por desarrollar, de acuerdo a los objetivos establecidos por la institución, con la intención de generar un alto grado de compromiso organizacional; la implementación del mismo estará a cargo del gerente y sub gerentes de la Municipalidad de San Isidro.

**Tercera:** Delegar responsabilidades, asignando tareas diferenciadas o especializadas a los trabajadores, como oportunidad de crecimiento personal y profesional, generando de esta manera un impacto positivo en la relación entre la motivación y el compromiso organizacional con la Municipalidad de San Isidro, la misma que estará a cargo de los líderes de cada equipo de trabajo.

- Cuarta:** Implementar por parte de los funcionarios, mesas de diálogo reuniendo a los equipos de trabajo, con la finalidad que cada uno manifieste, proponga y desarrolle nuevas ideas o aportes para mejorar los procesos y procedimientos en cada área de trabajo, apoyando y dando valor a su creatividad, con la intención de generar un alto grado de compromiso con la Municipalidad de San Isidro.
- Quinta:** Establecer un plan de reconocimiento al desempeño laboral y cumplimiento de objetivos de los trabajadores, difundiendo mediante correo e intranet institucional y murales de reconocimiento al trabajador más destacado del mes por dependencia, y/o ofreciendo oportunidades de desarrollo académico, con la finalidad de reforzar en los trabajadores la importancia de la planificación, repercutiendo de manera significativa en el compromiso con la Municipalidad de San Isidro, que estará a cargo de los funcionarios responsables.
- Sexta:** Gestionar la contratación de sesiones de coaching una vez cada tres meses, a cargo del gerente general en coordinación con el gerente de rentas, con la finalidad de desarrollar un diálogo efectivo, claro y sincero, aceptando la opinión de los demás, con el objetivo de evitar conflictos entre compañeros de trabajo, y a su vez fortalecer el sentido de negociación entre ellos y con diferentes áreas de trabajo, generando con ello un alto grado de compromiso con la Municipalidad de San Isidro.

**Séptima:** Implementar un plan de capacitaciones semestral que descubra, desarrolle y fortalezca las competencias de un liderazgo efectivo en los trabajadores, el cual se desarrollará dentro de los horarios de labores. Dicha implementación estará a cargo del gerente general en coordinación con el gerente de rentas, fortaleciendo el compromiso con la Municipalidad de San Isidro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. (Tesis de titulación) Universidad Rafael Landívar.

Anchelia, V.; Inga, M.; Olivares, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). Recuperado: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>

Ander, E. (2005). *El trabajo en equipo*, Ciudad de Córdoba, Argentina: Editorial Espartaco Córdoba, ISBN: 987-21181-8-3, 17 p.

Antezana, M. (2011). La verdadera utilidad del feedback. *Conexión Esan*. Recuperado: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2011/10/06/la-verdadera-utilidad-del-feedback/>

Arce, L. (2008). Sinergia estratégica: “Una necesidad para la supervivencia de las empresas”. *Perspectivas*, (21). Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942157008.pdf>

Argüelles, I.; Lamas, G.; Lara, B.; López, S.; Piserra, B. y Zulaica, A. (2015). Nuevos lugares de trabajo BBVA: impulso del trabajo colaborativo. *Reinventar la empresa en la era digital*. Recuperado: <https://es.pdfdrive.com/impulso-del-trabajo-colaborativo-e60176287.html>

Arias, F. (2016). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*, Venezuela: Editorial El Pasillo 2011, Año de edición: 2016, ISBN: 980-07-8529-9.

Arias, F.; Varela, D.; Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2). Recuperado: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147>

Ávila, B. (2017). *Trabajo en equipo en los trabajadores de la oficina de San Miguel del área de servicio al cliente de la empresa Nexxo*. (Tesis de titulación) Universidad Inca Garcilazo de la Vega.

Bakan, I.; Buyukbese, T. y Ersahan, B. (2012). *Organizational Commitment. Ther effect of Educationional Level*. Editorial LAP LAMBERT Academic Publishing. ISBN-13: 9783659262869.

Barrios, J.; Contreras, N.; Mendieta, M.; Range, Y. y Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2). Recuperado: <https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>

Betanzos, N y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2). Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>

- Bowling, N.; Hendricks, E. & Wagner, S. (2010). *Positive and negative affectivity and facet satisfaction: A meta- analysis*. Journal of Business and Psychology 22, 115-125.
- Cabezas, E.; Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*, Ecuador: Editorial Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Año de edición: 2018, ISBN: 978-9942-765-44-4.
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A de la provincia de Pichincha*. (Tesis de titulación) Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Campbell, J.; Mchenry, J & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psycholog*, 43(2). Recuperado: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Campos, M. (2017). *Métodos de investigación académica. Fundamentos de investigación bibliográfica*. Universidad de Costa Rica (Versión 1.1.). Costa Rica.
- Carbajal, S. y Suárez, C. (2008). *Equiparse para trabajar en equipo: conceptos y herramientas para trabajar en equipo en el ámbito laboral*, Montevideo, Uruguay: Editorial Ediciones Universitarias, ISBN: 978-9974-0-0511-2.
- Carbonel, M.; Irrazábal, G. y Esquivel, J. (2011). *Introducción al conocimiento científico y metodología de la investigación social*. Universidad Nacional Arturo Jauretche (1ed.). Argentina.

Carhuancho, S. (2019). *El Trabajo en equipo Y el desarrollo organizacional en la Corte Superior De Justicia de Junín, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Chiang, M.; Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Compromiso Organizacional del funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia y trabajo*, 18(56). Recuperado:  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>

Claure, M. y Böhr, M. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1). Recuperado:  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>

Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento y Gestión*, (35). Recuperado:  
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>

Coronado, G.; Valdivia, M.; Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020) *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. *Conciencia Tecnológica*, 60. Recuperado: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Cuesta, A. (2016). Compromiso y gestión humana en la empresa. *Universitas Psychologica*, 15(2). Recuperado:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n2/v15n2a23.pdf>

- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*, España: Editorial Ministerio de Educación y Formación Profesional de España, ISBN: 978-84-369-5544-6, 79Cp.
- Del Cid, A.; Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*, México: Editorial Pearson Educación, Año de edición: 2011, ISBN: 978-607-442-705-9.
- Dordevic, B. (2004). Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes, *Facta Universitatis. Series: Economics and Organization*, 2(2). Recuperado: <http://facta.junis.ni.ac.rs/eao/eao2004/eao2004-05.pdf>
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*, Ciudad de Machala, Ecuador: Editorial UTMACH, Año de edición: 2018, ISBN: 978-9942-24-092-7.
- Esparza, A. & Segovia, A. (2019). Factores que inciden en la intención de permanencia de los empleados en una institución educativa. *Vincula Téctica*. Recuperado: [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.31.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.31.pdf)
- Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. UF0346*. Logroño, España: Editorial Tutor Formación, Año de edición; 2016, ISBN: 978-84-16482-31-3, 55 p.
- Fuentes, D.; Toscano, A.; Malvaceda, E.; Díaz, J. y Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*, Ciudad de Medellín, Colombia:

Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, Año de edición: 2020, ISBN: 978-958-764-879-9, 25 p.

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*, Ciudad de Huancayo, Perú: Editorial Universidad Continental, Año de edición: 2017, ISBN: 978-612-4196.

González, D. y Ospina, Y. (2015). Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas en el área específica del talento humano. *Colección Académica de Ciencias Sociales*. 2(1). Recuperado: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4541/4225>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 176 p.

Jiménez, G. y Vallejo, M. (2018). *Trabajo en equipo y cooperación*. Escuela de Administración Pública. España.

Kirmanen, S. & Salanova, A. (2010). *Employee Satisfaction and Work Motivation*. Editorial LAP LAMBERT Academic Publishing. ISBN-13: 9783838366180.

Lima, M. (2016). *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. (Informe final) Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador.

- Lockward, A. (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad*, 36(3). Recuperado:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87022526005>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona (1ed.). España.
- Mantilla, M. y García, D. (2010). Trabajo en equipos autodirigidos: competencias personales y conductas necesarias para su éxito. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(49). Recuperado:  
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29012358004.pdf>
- Marrone, M. (2001). La Teoría del Apego. Un enfoque actual. *Revista Internacional de Psicoanálisis Aperturas*. Recuperado:  
<https://www.aperturas.org/articulo.php?articulo=198>
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- Maxwell, J. (2001). *The 17 Indisputable Laws of Teamwork*. Miami, Estados Unidos: Editorial Caribe, Año de edición: 2001, ISBN: 0-88113-658-1, 9 p.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Montano, S. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño en los colaboradores del área de despacho de concentrados de la empresa CÍA Minera Casapalca S.A., Lima-2017*. (Tesis de titulación) Universidad Autónoma del Perú.
- Mora, G. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial*. (Tesis de titulación) Universidad Miguel de Cervantes.
- Mora, E.; Vera, M. y Melgarejo, Z. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 31(134). Recuperado:  
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043009.pdf>
- Olaz, Á. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*, Madrid, España: Narcea Ediciones, Año de edición: 2016, ISBN: 978-84-277-2225-5, 24 p.
- Omar, A. y Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13(2). Recuperado:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>
- Organización Mundial del Comercio. (04 de julio de 2017). La OIT y la OMC presentan un estudio sobre la inversión en formación profesional con miras a un comercio inclusivo. Recuperado:  
[https://www.wto.org/spanish/news\\_s/news17\\_s/publ\\_04jul17\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/news_s/news17_s/publ_04jul17_s.htm)

Paredes, J. (2021). *La comunicación interna y el compromiso institucional en la gerencia de desarrollo humano de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020*. (Tesis de titulación) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Peña, M.; Díaz, G.; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del Comportamiento de Los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5). Recuperado:  
<https://ssrn.com/abstract=2808147>

Rangel, T.; Lugo, I. y Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Revista Ingeniería Solidaria*, 14(24). Recuperado:  
[https://revistas.ucc.edu.co/html\\_revistas/IngSol/14%2824%29/14%2824%299/14%2824%299.html](https://revistas.ucc.edu.co/html_revistas/IngSol/14%2824%29/14%2824%299/14%2824%299.html)

Reinoso, J. y Uribe, M. (2009). *Los indicadores de gestión y su relación con la cultura organizacional*, Ciudad de Ibagué, Colombia: Editorial: Sello Editorial Universidad del Tolima, Año de edición: 2009, ISBN: 978-958-92436-4-0, 10 p.

Rodas, E. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (Tesis de titulación) Universidad Rafael Landívar.

Rojas, M.; Jaimes, L. y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(06). Recuperado:  
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Rojas, V. (2018). *Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo económico de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Romero, Y. (2017). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017*. (tesis de titulación) Universidad César Vallejo.
- Ruíz, J.; Silva, N. & Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43). Recuperado:  
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29004306.pdf>
- Rydenfält, C.; Odenrick, P. & Larsson, P. (2017). Organizing for teamwork in healthcare: an alternative to team training? *Journal of health organization and management*, 31(3). Recuperado:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28686132/>
- Sáenz, F. (2005). El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España. *Centro de investigaciones y desarrollo científico*. Recuperado:  
<http://cidc.udistrital.edu.co/investigaciones/documentos/revistacientifica/re v7/Unidad%2025%20pags%20507-532.pdf>
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*, Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma, Año de edición: 2018, ISBN: 978-612-47351-4-1.

- Sánchez, J. (2000). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. Mc Graw Hill (1ed.). España.
- Soberanes, R. y De la Fuente, A. (2009). El Clima y el Compromiso Organizacional en las Organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9). Recuperado:  
[https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_GestEmp/lucia\\_sob/2.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf)
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una Municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. (Tesis de titulación) Universidad Católica San Pablo.
- Vértice, P. (2008). *Coordinación de equipos de trabajo*. España: Editorial Publicaciones Vértice, Año de edición: 2008, ISBN: 978-84-92533-54-1, 11 p.
- Vizcarra, A. (2017). *Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Yang, T. & Su, C. (2012). Using a systematic organization change approach to improve productivity and application with a case study on semiconductor manufacturing Company. *Journal of Quality*, 19(1). Recuperado:  
<https://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?DocID=10220690-201202-201202200002-201202200002-41-60>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

### Título: Trabajo en equipo y el compromiso organizacional de La Municipalidad de San Isidro, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable I: Trabajo en equipo (Olaz Capitán, 2016)				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la creatividad y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la comunicación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la creatividad y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p>	<p>El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p>La creatividad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p>La planificación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p>	<p><b>Comunicación</b></p> <p><b>Motivación</b></p> <p><b>Creatividad</b></p> <p><b>Planificación</b></p> <p><b>Negociación</b></p> <p><b>Liderazgo</b></p>	<p><b>Relación individual y colectiva</b></p> <p><b>Sentimiento de pertenencia Reconocimiento personal y profesional</b></p> <p><b>Diseñar procedimientos Organizar las tareas</b></p> <p><b>Aplicación de estrategias Promover y generar cambios</b></p> <p><b>Resolución de conflictos Concretar alternativas</b></p> <p><b>Gestionar el compromiso Planificación de funciones</b></p>	<p>1 al 4</p> <p>5 al 8</p> <p>9 al 11</p> <p>12 al 14</p> <p>15 al 17</p> <p>18 al 20</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Malo (20-46)</p> <p>Regular (47-73)</p> <p>Bueno (74-100)</p>

				<b>Variable D: Compromiso Organizacional – Meyer y Allen (1991)</b>				
				<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la negociación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la negociación y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p>	<p>La negociación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p> <p>El liderazgo se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Municipalidad de San Isidro, 2021</p>	<b>Compromiso afectivo</b>	<b>Desarrollo de confianza Generación de apego</b>	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (21-48)  Medio (49-76)  Alto (77-105)	
			<b>Compromiso de continuidad</b>	<b>Retroalimentación Oportunidades laborales</b>	8 al 15			
			<b>Compromiso normativo</b>	<b>Ética laboral Sentido de permanencia</b>	16 al 21			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 90 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> Conformada por 60 trabajadores</p> <p><b>Muestreo:</b> No Probabilístico por conveniencia</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Trabajo en equipo.  Cuestionario de Compromiso organizacional.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:  <math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)  n = Número de datos</p>

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

Tabla 15

### Operacionalización de la variable 1: Trabajo en equipo

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Trabajo en equipo	Es la suma de una secuencia de competencias indispensables en cada individuo como es ejercer una comunicación efectiva, utilizar la creatividad en diversas tareas, estimular la motivación, practicar un liderazgo correcto, brindar la importancia que requiere la negociación y el correcto desarrollo en la planificación de las tareas (Olaz, 2016)	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Carhuancho (2019) ajustado por el investigador compuesto de 20 ítems con una escala de Likert que comprende cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango.	<b>Comunicación</b>	Comunicación Relación individual y colectiva	1 al 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (20-46) Regular (47-73)
			<b>Motivación</b>	Sentimiento de pertenencia Reconocimiento personal y profesional	5 al 8		Bueno (74-100)
			<b>Creatividad</b>	Diseñar procedimientos Organizar las tareas	9 al 11		
			<b>Planificación</b>	Aplicación de estrategias Promover y generar cambios	12 al 14		
			<b>Negociación</b>	Resolución de conflictos Concretar alternativas	15 al 17		
			<b>Liderazgo</b>	Gestionar el compromiso Planificación de funciones	18 al 20		

Tabla 16

*Operacionalización de la variable 2: Compromiso organizacional*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso organizacional	Es la situación mental o anímica que identifica la relación existente entre trabajador y empleador, que determina la continuidad o no del trabajador en la organización (Meyer y Allen, 1991).	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Meyer y Allen, (1991) compuesto de 21 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	Compromiso afectivo	Desarrollo de confianza Generación de apego	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (21-48) Medio (49-76) Alto (77-105)
			Compromiso de continuidad	Retroalimentación Oportunidades laborales	8 al 15		
			Compromiso normativo	Ética laboral Sentido de permanencia	16 al 21		

**Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos**  
**TRABAJO EN EQUIPO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO, 2021**

**CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO**

**Instrucciones:** Estimado trabajador, a continuación, tienes 20 preguntas sobre el Trabajo en equipo, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

**Trabajadores**

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Comunicación</b>					
1	Plantea estrategias para una comunicación más eficiente.					
2	Mantiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.					
3	Ayuda y motiva desinteresadamente a sus compañeros a un mejor desempeño laboral.					
4	Desarrolla una correcta relación colectiva entre compañeros y superiores.					
	<b>Motivación</b>					
5	Siente satisfacción de pertenecer al área donde trabaja.					
6	Genera vínculos de identidad con sus compañeros de trabajo.					
7	Reconoce el esfuerzo personal que realizan sus compañeros dentro del equipo de trabajo.					
8	Recibe reconocimiento profesional en el área donde labora.					
	<b>Creatividad</b>					
9	Diseña mejoras en los procesos para un adecuado desarrollo de las actividades entre compañeros.					
10	Plantea procedimientos en base a sus habilidades para obtener mejores resultados.					
11	Programa las actividades que realizará en el día.					
	<b>Planificación</b>					
12	Desarrolla planes estratégicos de trabajo en base a sus conocimientos.					
13	Presenta indicadores para verificar el cumplimiento de sus objetivos.					

14	Acepta los cambios y la opinión de todos los integrantes del equipo.					
	<b>Negociación</b>					
15	Coordina con diferentes áreas de la institución para cumplir con sus actividades.					
16	Soluciona las diferencias en temas de trabajo, enfocándose en los puntos de vista, más no, en las personas.					
17	Promueve alternativas de solución con la ayuda de sus compañeros ante los conflictos presentados.					
	<b>Liderazgo</b>					
18	Impulsa el compromiso por el equipo y por la institución.					
19	Genera un ambiente laboral agradable sin olvidar los objetivos individuales y las metas de equipo.					
20	Implementa mejoras en los procesos con la participación del equipo para realizar un trabajo más eficiente.					

## CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Instrucciones:** Estimado trabajador, a continuación, tienes 21 preguntas sobre el Compromiso organizacional, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

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

### Trabajadores

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1	Los valores que rigen en la institución me dan seguridad como trabajador.					
2	Me he integrado plenamente con la institución.					
3	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
4	Ésta institución tiene un gran significado para mí.					
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					

6	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
7	Siento apego emocional a la institución.					
	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.					
9	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
10	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.					
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
12	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
13	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
14	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>					
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
20	Soy leal a la institución.					
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.					

## Anexo 4. Certificados de validación de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1	2	3	4	5	6	
	<b>Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Plantea estrategias para una comunicación más eficiente.	✓		✓		✓		
2	Mantiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Ayuda y motiva desinteresadamente a sus compañeros a un mejor desempeño laboral.	✓		✓		✓		
4	Desarrolla una correcta relación colectiva entre compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
	<b>Motivación</b>	✓		✓		✓		
5	Siente satisfacción de pertenecer al área donde trabaja.	✓		✓		✓		
6	Genera vínculos de identidad con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Reconoce el esfuerzo personal que realizan sus compañeros dentro del equipo de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibe reconocimiento profesional en el área donde labora.	✓		✓		✓		
	<b>Creatividad</b>	✓		✓		✓		
9	Diseña mejoras en los procesos para un adecuado desarrollo de las actividades entre compañeros.	✓		✓		✓		
10	Plantea procedimientos en base a sus habilidades para obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
11	Programa las actividades que realizará en el día.	✓		✓		✓		
	<b>Planificación</b>	✓		✓		✓		
12	Desarrolla planes estratégicos de trabajo en base a sus conocimientos.	✓		✓		✓		
13	Presenta indicadores para verificar el cumplimiento de sus objetivos.	✓		✓		✓		
14	Acepta los cambios y la opinión de todos los integrantes del equipo.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Negociación</b>	✓		✓		✓		
15	Coordina con diferentes áreas de la institución para cumplir con sus actividades.	✓		✓		✓		
16	Soluciona las diferencias en temas de trabajo, enfocándose en los puntos de vista, más no, en las personas.	✓		✓		✓		
17	Promueve alternativas de solución con la ayuda de sus compañeros ante los conflictos presentados.	✓		✓		✓		
	<b>Liderazgo</b>	✓		✓		✓		
18	Impulsa el compromiso por el equipo y por la institución.	✓		✓		✓		
19	Genera un ambiente laboral agradable sin olvidar los objetivos individuales y las metas de equipo.	✓		✓		✓		
20	Implementa mejoras en los procesos con la participación del equipo para realizar un trabajo más eficiente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva    DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – Metodología de la investigación Científica

  
**Francis Ibarquen Cueva**  
 Dra. en Ciencias de la Educación

Firma del experto

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Compromiso afectivo</b>								
1	Los valores que rigen en la institución me dan seguridad como trabajador.	✓		✓		✓		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
3	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
4	Ésta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
6	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
7	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso de continuidad</b>								
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		
10	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
12	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
14	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso normativo</b>								
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	✓		✓		✓		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		
20	Soy leal a la institución.	✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarquen Cueva    DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – Metodología de la investigación Científica

  
**Francis Ibarquen Cueva**  
 Dra. en Ciencias de la Educación

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Comunicación</b>							
1	Plantea estrategias para una comunicación más eficiente.	✓		✓		✓		
2	Mantiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Ayuda y motiva desinteresadamente a sus compañeros a un mejor desempeño laboral.	✓		✓		✓		
4	Desarrolla una correcta relación colectiva entre compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
	<b>Motivación</b>	✓		✓		✓		
5	Siente satisfacción de pertenecer al área donde trabaja.	✓		✓		✓		
6	Genera vínculos de identidad con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Reconoce el esfuerzo personal que realizan sus compañeros dentro del equipo de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibe reconocimiento profesional en el área donde labora.	✓		✓		✓		
	<b>Creatividad</b>	✓		✓		✓		
9	Diseña mejoras en los procesos para un adecuado desarrollo de las actividades entre compañeros.	✓		✓		✓		
10	Plantea procedimientos en base a sus habilidades para obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
11	Programa las actividades que realizará en el día.	✓		✓		✓		
	<b>Planificación</b>	✓		✓		✓		
12	Desarrolla planes estratégicos de trabajo en base a sus conocimientos.	✓		✓		✓		
13	Presenta indicadores para verificar el cumplimiento de sus objetivos.	✓		✓		✓		
14	Acepta los cambios y la opinión de todos los integrantes del equipo.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Negociación</b>	✓		✓		✓		
15	Coordina con diferentes áreas de la institución para cumplir con sus actividades.	✓		✓		✓		
16	Soluciona las diferencias en temas de trabajo, enfocándose en los puntos de vista, más no, en las personas.	✓		✓		✓		
17	Promueve alternativas de solución con la ayuda de sus compañeros ante los conflictos presentados.	✓		✓		✓		
	<b>Liderazgo</b>	✓		✓		✓		
18	Impulsa el compromiso por el equipo y por la institución.	✓		✓		✓		
19	Genera un ambiente laboral agradable sin olvidar los objetivos individuales y las metas de equipo.	✓		✓		✓		
20	Implementa mejoras en los procesos con la participación del equipo para realizar un trabajo más eficiente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Luis Alberto Medina Sarmiento    DNI: 40035566

Especialidad del evaluador: Magister en Administración de Empresas

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Compromiso afectivo</b>								
1	Los valores que rigen en la institución me dan seguridad como trabajador.	✓		✓		✓		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
3	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
4	Ésta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
6	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
7	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso de continuidad</b>								
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		
10	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
12	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
14	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso normativo</b>								
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	✓		✓		✓		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		
20	Soy leal a la institución.	✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Luis Alberto Medina Sarmiento    DNI: 40035566

Especialidad del evaluador: Magister en Administración de Empresas



Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Comunicación</b>							
1	Plantea estrategias para una comunicación más eficiente.	✓		✓		✓		
2	Mantiene una comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Ayuda y motiva desinteresadamente a sus compañeros a un mejor desempeño laboral.	✓		✓		✓		
4	Desarrolla una correcta relación colectiva entre compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
	<b>Motivación</b>	✓		✓		✓		
5	Siente satisfacción de pertenecer al área donde trabaja.	✓		✓		✓		
6	Genera vínculos de identidad con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Reconoce el esfuerzo personal que realizan sus compañeros dentro del equipo de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibe reconocimiento profesional en el área donde labora.	✓		✓		✓		
	<b>Creatividad</b>	✓		✓		✓		
9	Diseña mejoras en los procesos para un adecuado desarrollo de las actividades entre compañeros.	✓		✓		✓		
10	Plantea procedimientos en base a sus habilidades para obtener mejores resultados.	✓		✓		✓		
11	Programa las actividades que realizará en el día.	✓		✓		✓		
	<b>Planificación</b>	✓		✓		✓		
12	Desarrolla planes estratégicos de trabajo en base a sus conocimientos.	✓		✓		✓		
13	Presenta indicadores para verificar el cumplimiento de sus objetivos.	✓		✓		✓		
14	Acepta los cambios y la opinión de todos los integrantes del equipo.	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Negociación</b>	✓		✓		✓		
15	Coordina con diferentes áreas de la institución para cumplir con sus actividades.	✓		✓		✓		
16	Soluciona las diferencias en temas de trabajo, enfocándose en los puntos de vista, más no, en las personas.	✓		✓		✓		
17	Promueve alternativas de solución con la ayuda de sus compañeros ante los conflictos presentados.	✓		✓		✓		
	<b>Liderazgo</b>	✓		✓		✓		
18	Impulsa el compromiso por el equipo y por la institución.	✓		✓		✓		
19	Genera un ambiente laboral agradable sin olvidar los objetivos individuales y las metas de equipo.	✓		✓		✓		
20	Implementa mejoras en los procesos con la participación del equipo para realizar un trabajo más eficiente.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia  
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]  
 Fecha: 20 de setiembre de 2021  
 Apellidos y nombres del juez evaluador: José Luis Cárdenas Flores    DNI: 06671346  
 Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración de Empresas

  
 Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Compromiso afectivo</b>								
1	Los valores que rigen en la institución me dan seguridad como trabajador.	✓		✓		✓		
2	Me he integrado plenamente con la institución.	✓		✓		✓		
3	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
4	Ésta institución tiene un gran significado para mí.	✓		✓		✓		
5	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.	✓		✓		✓		
6	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.	✓		✓		✓		
7	Siento apego emocional a la institución.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso de continuidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuento con diversas opciones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.	✓		✓		✓		
10	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
11	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	✓		✓		✓		
12	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.	✓		✓		✓		
14	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
15	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso normativo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	✓		✓		✓		
17	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.	✓		✓		✓		
18	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.	✓		✓		✓		
19	Tengo una sensación de deuda con la institución.	✓		✓		✓		
20	Soy leal a la institución.	✓		✓		✓		
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Fecha: 20 de setiembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: José Luis Cárdenas Flores    DNI: 06671346

Especialidad del evaluador: Licenciado en Administración de Empresas

Firma del experto

## Anexo 5. Constancia de haber aplicado el instrumento



"Preparando el Camino..."

**Universidad Privada San Juan Bautista SAC**  
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

San Borja, 05 de octubre de 2021

**CARTA N° C-332 - 2021 – DIR – EPAN - FCCA – UPSJB**

Señores  
Municipalidad de San Isidro - Lima  
Calle Augusto Tamayo 180  
San Isidro-Lima  
Presente. -

**ATENCIÓN:** Señor JUAN CARLOS SANCHEZ RUTTI  
GERENTE DE RENTAS

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted a nombre de la Escuela Profesional de Administración de Negocios – Facultad de Comunicación y Ciencias Administrativas de la Universidad Privada San Juan Bautista S.A.C.; para expresarle nuestro cordial saludo y presentarle a nuestros alumnos ODIAGA MILLAN DE VALER BETTY STEPHANIE con código 161020159U y TAPIA VEGA RODOLFO FRANCISCO con código 161020158U estudiantes de Pregrado quien se encuentran desarrollando su Trabajo de Investigación "TRABAJO EN EQUIPO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO, 2021"

Para realizar lo descrito necesitamos su autorización para que se le brinde todas las facilidades con el propósito de culminar la investigación en la empresa que lidera; los mismos serán para la aplicación de los instrumentos elaborados en base a la investigación que se encuentran realizando ya que será para nuestras alumnas de sumo interés los datos recogidos; así también, cuando el trabajo sea aprobado poder saber si se va a requerir más información de parte de su empresa.

[www.upsjb.edu.p](http://www.upsjb.edu.p)

**CHORRILLOS**  
Av. José Antonio Lavalle N°  
302-304 (Ex Hacienda Villa)

**SAN BORJA**  
Av. San Lúas 1923 – 1925 – 1931

**ICA**  
Carretera Panamericana Sur  
Ex km 300 La Angostura,  
Subtanjalla

**CHINCHA**  
Calle Albilla 108 Urbanización  
Las Viñas (Ex Toche)

CENTRAL TELEFÓNICA: (01) 748 2888



"Preparando el Camino..."

**Universidad Privada San Juan Bautista SAC**

FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
'AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA'

Nuestra Universidad esta Licenciada por SUNEDU y tiene como misión formar profesionales competentes con sólidos conocimientos técnicos y científicos, lo que permite garantizar que nuestros egresados estén capacitados para desempeñarse de manera óptima, logrando ser altamente competitivos a nivel nacional e internacional.

Se extiende el presente documento para fines académicos investigativos.

Agradeciendo anticipadamente la atención que se sirvan brindar a la presente, quedo de Usted.

Cordialmente,

DRA. MARIA CACSIRE CASTILLO  
DIRECTORA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

[www.upsjb.edu.pe](http://www.upsjb.edu.pe)

**CHORRILLOS**  
Av. José Antonio Lavalle N°  
302-304 (Ex Hacienda Villa)

**SAN BORJA**  
Av. San Luis 1923 – 1925 – 1931

**ICA**  
Carretera Panamericana Sur  
Ex km 300 La Angostura,  
Subtanjalla

**CHINCHA**  
Calle Albillá 108 Urbanización  
Las Viñas (Ex Toche)

CENTRAL TELEFÓNICA: (01) 748 2888



Municipalidad  
de  
**San Isidro**

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

San Isidro, 29 de octubre del 2021

**CARTA N° 002 -2021-1100-GR/MSI**

**DRA. MARÍA PILAR CACSIRE CASTILLO**  
**Directora de la Escuela de Administración de Negocios**  
Universidad Privada San Juan Bautista  
Av. San Luis 1923-1925  
San Borja  
Presente. -

Referencia: DS -15151-2021  
Anexo A, anexo B  
Carta N° C-332-2021-DIR-EPAN-FCCA-UPSJB

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Usted, para hacerle llegar nuestro cordial saludo a nombre de la Municipalidad de San Isidro y el mío propio.

En atención al documento de la referencia, mediante el cual presenta a los alumnos, Betty Stephanie Odiaga Millán de Valer y Rodolfo Francisco Tapia Vega, se autoriza realizar el estudio de investigación titulado: **'TRABAJO EN EQUIPO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO, 2021'**.

Nuestra institución brindará todas las facilidades correspondientes a la naturaleza del estudio.

Se extiende el presente documento para fines académicos investigativos.

Atentamente,

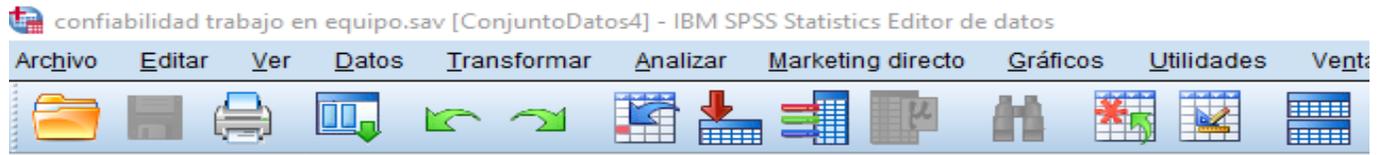


**MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO**

.....  
**Econ. JUAN CARLOS SANCHEZ RUTTI**  
**Gerente de Rentas**

## Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

### INSTRUMENTO DE TRABAJO EN EQUIPO



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	4	4	4	3	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
8	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	2	3	4
9	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	5	5	3	4
10	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3
13	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
14	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4
15	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
18	5	5	4	4	3	4	5	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
19	3	3	4	4	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
20	4	4	5	4	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

#### Resumen de procesamiento de casos

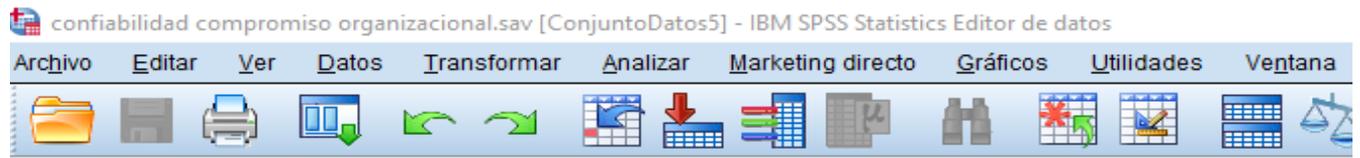
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

## INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	1	4	3	5	5	4	3	4	1	5	1
2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	5	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	2	3	3	5	5
6	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	1	1	1	1	1	1	5	1
7	4	3	4	4	4	5	3	2	2	5	3	2	5	2	5	2	2	1	1	5	1
8	4	4	3	2	2	3	1	4	4	5	2	4	5	3	2	1	2	2	1	4	1
9	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	5	2
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	1	5	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	4	3	3	2	5	4
12	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	5	3	3	2	3	1	1	3	1
13	5	5	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	5	2
14	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	5
15	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	5	4
17	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	2	2	5	3
18	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	1	2	1	5	5
19	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	2	5	2
20	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	5	1

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	21

## Anexo 7. Base de datos

Nº	Trabajo en equipo																			
	Comunicación				Motivación				Creatividad			Planificación			Negociación			Liderazgo		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	4	4	4	3	4	3
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
8	4	4	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	4	2	3	4	4
9	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	5	5	3	4
10	4	5	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3
13	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4
14	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3	4
15	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
18	5	5	4	4	3	3	4	5	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
19	3	3	4	4	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4
20	4	4	5	4	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
22	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
24	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
25	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
26	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
28	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	3	4	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	3
31	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5
32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
33	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
34	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
35	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
36	2	5	3	5	4	4	5	2	2	5	4	3	3	5	2	2	2	4	5	4
37	3	4	3	3	4	4	5	1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
38	4	5	5	4	5	4	5	2	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	2
39	3	4	4	5	5	4	4	3	2	3	5	2	5	5	3	4	4	5	4	5
40	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5
43	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4
44	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	5
45	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
46	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
47	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4
51	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5
52	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
53	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
54	4	3	3	4	2	2	3	1	3	3	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4
55	3	3	4	4	5	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	2
56	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	3	4	4	2	3	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
58	5	5	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4
59	2	4	5	5	5	5	4	5	1	1	4	2	4	5	1	3	3	5	4	2
60	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4

N°	Compromiso organizacional																				
	Compromiso afectivo							Compromiso de continuidad							Compromiso normativo						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	1	4	3	5	5	4	3	4	1	5	1
2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	2	2	3	3	5	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	2	3	3	5	5
6	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	1	1	1	1	1	1	5	1
7	4	3	4	4	4	5	3	2	2	5	3	2	5	2	5	2	2	1	1	5	1
8	4	4	3	2	2	3	1	4	4	5	2	4	5	3	2	1	2	2	1	4	1
9	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	5	2
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	1	5	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	4	3	3	2	5	4
12	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	5	3	3	2	3	1	1	3	1
13	5	5	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	5	2
14	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	5
15	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	5	4
17	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	2	2	5	3
18	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	1	2	1	5	5
19	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	2	5	2
20	3	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	2	2	2	2	1	1	5	1
21	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4
22	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	5	5	5	3	4	5	5	1
23	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	5	3
24	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4
25	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	5	5
26	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	4	5	1	1	1	5	1
28	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	4	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	3	5	3	3	4	5	1	1	1	1	2	2	3	1	1	5	1
31	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	2	5	4	3	3	3	3	3	5	3
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	3	2	1	1	2	1	5	2
33	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	3	5	5
34	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	5	3
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	1	5	3
36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	4	4	1	1	1	5	1
37	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	2	4	5	3	4	3	1	2	2	4	3
38	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	1	1	1	5	1
39	3	4	4	4	4	5	5	4	2	3	3	2	5	3	5	3	2	3	2	5	5
40	2	4	4	4	4	5	3	2	5	4	3	3	4	3	5	2	1	1	2	5	1
41	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5
42	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	1	5	5	4	2	5	4	5	3
43	3	4	5	3	3	3	2	3	3	5	2	3	5	2	3	2	2	2	1	5	1
44	4	5	5	5	4	5	4	3	2	5	5	3	5	5	2	5	3	1	2	5	5
45	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2
46	4	5	4	5	4	5	5	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4
47	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
50	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	1	1	5	1
51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	5	4
52	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4
53	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	5	4	4	4	3	4	2	4	3
54	2	2	2	1	1	1	1	3	4	5	2	4	5	1	3	2	1	1	5	1	3
55	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	4
56	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	4	5	4	3	1	5	5
58	2	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	1	1	5	1
59	4	5	5	5	5	5	4	1	1	4	3	2	2	4	2	1	1	3	3	5	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5

## Anexo 8. Reporte de originalidad URKUND



### Document Information

---

<b>Analyzed document</b>	TESIS PARA URKUN-BETTY ODIAGA Y FRANCISCO TAPIA.docx (D122414973)
<b>Submitted</b>	2021-12-14T16:17:00.0000000
<b>Submitted by</b>	Francis Ibarguen
<b>Submitter email</b>	FRANCIS.IBARGUEN@UPSJB.EDU.PE
<b>Similarity</b>	18%
<b>Analysis address</b>	francis.ibarguen.upsjb@analysis.urkund.com