UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

MARGORI MAGALI SALDAÑA TARICUARIMA

PIERINA RAMIREZ MAYORA

Pucallpa – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 7 horas del día sábado 14 de enero del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Presidente), Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO, 2022",** por el/la/los Bachilleres en Administración: **Margori Magali Saldaña Taricuarima y Pierina Ramirez Mayora, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 8 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Presidente

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga ----------
Presidente

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña ----------
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza ----------
Miembro

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes ----------
Asesor

Bach. Margori Magali Saldaña Taricuarima ----------
Tesista

Bach. Pierina Ramirez Mayora ----------
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0840-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, **titulado:**

"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECAUDACIÓN TRIBUTARIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022".

Autor(es)	:	**SALDAÑA TARICUARIMA, MARGORI MAGALI** **RAMIREZ MAYORA, PIERINA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor (a)	:	Dr. CACHAY REYES, LINCOLN FRITZ

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 31/12/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Margori Magali Saldaña Taricuarima

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 28 / 02 / 2023

Email: margorisalta@gmail.com
Teléfono: 932031730

Firma:
DNI: 44993148

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Pierina Ramirez Mayora

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad de Coronel Portillo, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 28 / 02 / 2023

Email: Pieri_16-93@hotmail.com
Teléfono: 945440709

Firma:
DNI: 48074600

DEDICATORIA

Quiero dedicar en primer en primer lugar a Dios, ya que me cuida siempre y guía mis pasos; a mis padres por permitirme la vida y salud y, por último, pero no menos importante a mis hermanos.

Margori.

A mis padres, a Dios y a mis profesores que pusieron empeño por que mi meta se cumpliera y apoyaron a que nunca me rinda con mi propósito.

Pierina.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por mantenerse a la vanguardia de las diferentes necesidades de mi región, para así poder abastecerle de buenos profesionales.

A la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, en especial al área de recaudación tributaria, por ayudarnos en el uso de sus oficinas, para que este nuestro estudio se realice con todas las medidas pertinentes, y a los trabajadores por completar con sinceridad la encuesta en busca del desarrollo nuestra tesis.

Por último, especial y sincero agradecimiento, al Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes, por su completo compromiso para finiquitar el desarrollo completo de nuestra tesis, muchísimas gracias.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTO viii
RESUMEN xiv
ABSTRACT xv
INTRODUCCIÓN xvi
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17
1.1. Descripción del problema 17
1.2.1. Problema general 18
1.2.2. Problemas específicos 19
1.2. Objetivos 19
1.3.1. Objetivo general 19
1.3.2. Objetivos específicos 19
1.3. Hipótesis 20
1.4.1. Hipótesis 20
1.4. Variables 20
1.5. Operacionalización de variables 22
1.6. Justificación 23
1.7.1. Justificación Teórica 23
1.7.2. Justificación Metodológica 23
1.7.3. Justificación Practica 23
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 24
2.1. Antecedentes del problema 24
2.1.1. Tesis internacionales 24
2.1.2. Tesis nacionales 25
2.1.3. Tesis locales 27
2.2. Bases teóricas del problema 28
2.2.1. Base teoría de la variable 1 28
2.2.2. Base teórica de la variable 2 31
2.3. Definición de términos básicos 33
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO 34
3.1. Método de investigación 34
3.2. Población y muestra 35
3.2.1. Población 35

3.2.2. Muestra 35
3.3. Instrumentos de recolección de datos 35
3.3.1. Técnicas 35
3.3.2. Instrumentos de recolección 35
3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento 36
3.4. Procedimiento de recolección de datos 36
3.5. Tratamientos de los datos 36
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 37
4.1. Resultados descriptivos 37
4.2. Prueba de normalidad 42
4.3. Prueba de hipótesis 42
4.4. Discusión de los resultados 45
CONCLUSIONES 49
SUGERENCIAS 50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables. 22

Tabla 2. Trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria……..35

Tabla 3. Variable 1 Compromiso organizacional & Variable 2 Trabajo en equipo. ...37

Tabla 4. Dimensión 1 Compromiso normativo & Variable 2 Trabajo en equipo. 38

Tabla 5. Dimensión 2 Compromiso afectivo & Variable 2 Trabajo en equipo. 39

Tabla 6. Dimensión 3 Compromiso continuo & Variable 2 Trabajo en equipo. 40

Tabla 7. Prueba de Shapiro-Wilk. 42

Tabla 8. Correlación de Spearman de la hipótesis general. 42

Tabla 9. Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 1. 43

Tabla 10. Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 2. 43

Tabla 11. Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 3. 44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del diseño de investigación. 34

Figura 2. Variable 1 Compromiso organizacional & Variable 2 Trabajo en equipo….37

Figura 3. Dimensión 1 Compromiso normativo & Variable 2 Trabajo en equipo. 38

Figura 4. Dimensión 2 Compromiso afectivo & Variable 2 Trabajo en equipo. 39

Figura 5. Dimensión 3 Compromiso continuo & Variable 2 Trabajo en equipo. 40

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos. 55

Anexo 2. Matriz de consistencia. 57

RESUMEN

La investigación que hemos realizado ha tenido como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. Su forma de investigación se elaboró de tipo aplicada, su nivel fue elaborado no experimental y su diseño se elaboró con estudio de investigación descriptiva correlacional, ha tenido una población de 32 trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, se empleó como técnica encuesta y sus instrumentos fueron la de dos cuestionarios elaborados con preguntas referentes a las necesidades. De los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; se puede percibir que el 53,1% señalan que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo es de forma regular; y se consiguió rho=0.769 cuya correlación es positiva alta, y un pvalor=0.05<0.000; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Palabras claves: Compromiso organizacional, trabajo en equipo, compromiso afectivo y compromiso continuo.

ABSTRACT

The research we have carried out has aimed to determine the influence of organizational commitment on teamwork of workers in the tax collection area of the provincial municipality of Coronel Portillo, 2022. Its form of research was elaborated of applied type, its level was elaborated non-experimental, and its design was elaborated with descriptive-correlational research study, it has had a population of 32 workers in the tax collection area of the provincial municipality of Coronel Portillo, it was used as a survey technique and its instruments were that of two questionnaires prepared with questions referring to needs. Of the workers of the tax collection area of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2022 it can be perceived that 53.1% indicate that organizational commitment and teamwork is regular; and rho=0.769 was obtained, whose correlation is high positive, and a p-value=0.05<0.000; concluding that there is a significant influence between the organizational commitment and teamwork of the workers in the tax collection area of the Provincial Municipality of Coronel Portillo, 2022.

Key words: Organizational commitment, teamwork, affective commitment and continuous commitment.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional, es el empeño que le da los miembros de una organización al lugar de trabajo donde se desempeñó, este ayudara a que los trabajadores durasen más tiempo y lo harán con empeño para lograr las metas trazadas.

En otras cuestiones, el trabajo en equipo es la cooperación de distintas personas comprometidas en la meta en común, metas rendimientos y enfoque mutuamente responsables. La participación organizada y activa del grupo de personas.

Para nuestro estudio podemos apreciar que es de 4 capítulos y nos basamos en estudios ya realizado y antecedentes de estudios, se apoya en estudios realizados o estudios de antecedentes, problemas de investigación, marco teórico, marco metodológico, y resultados y discusión, para apreciar nuestro proyecto debe ser en orden y progresivo.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Según la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2021), se ha mencionado que, debido a la emergencia sanitaria en curso, la esperanzadora disminución del crecimiento económico este año y los problemas estructurales que han exacerbado los efectos de la crisis, como la desigualdad de ingresos, la informalidad y la baja productividad en todo el sistema, existe una gran incertidumbre sobre el empleo en la región.

En el entorno internacional, se ha observado que la sensación de estancamiento profesional de los empleados del sector público ha provocado que no logren mantener un compromiso organizacional acorde con las demandas y necesidades de la institución, lo que afecta directamente a los equipos de trabajo (Charman y Bennett, 2022).

Según el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (Citado por Aranguri y Torres, 2022), precisaron que esto ha originado que el trabajo en equipo se vea afectado de manera directa ya que el compromiso organizacional de los empleados ha decaído porque viven en incertidumbre. (p.8)

En el contexto nacional en Perú, la redacción del diario Gestión (Citado por Mejía, 2021), refiriéndose al informe “Tendencias Globales respecto al Compromiso que asumen los empleados, 2016”, destacaron que el compromiso de los trabajadores resulta muy influyente en sus funciones o desempeños asignados, ello repercute a la larga en la productividad. En el contexto latinoamericano la tendencia arroja un 72% como promedio, Perú supera dicho valor con una media de 74%, los niveles de compromiso alcanzado se deben a

las oportunidades de capacitación, desarrollo, reconocimiento y remuneración (p.9).

Las organizaciones públicas se esfuerzan cada vez por satisfacer las demandas de cada población, en ese sentido se encuentran inmersas en una dinámica compleja y exigente, así lo experimentan los servidores públicos con la carga de trabajo sin conocer muchas veces respecto a su compromiso institucional. (Mejía, 2021). Es así como, Vergara, Callao y Puican, 2022), indicaron en su estudio, que los jefes y funcionarios de los gobiernos locales no transmiten de manera clara las metas a los equipos de trabajo causando que casi todos los empleados no puedan integrarse de manera oportuna afectando de esta forma los lazos afectivos entre compañeros de trabajo.

En el contexto local, esta problemática no está distante a nuestra realidad, ya que existen muchos trabajadores de las diversas entidades públicas que aún no tiene un compromiso con su organización, y muchas veces los trabajos en equipo no funcionen, generando malestares entre ellos y que no se cumplan con los objetivos y metas establecidas para lograr mejores resultados en comparación de los años anteriores. Producto de esta realidad este estudio se formuló la siguiente interrogante como punto de partida.

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el compromiso organizacional influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el compromiso normativo influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022?
- ¿De qué manera el compromiso afectivo influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022?
- ¿De qué manera el compromiso continuo influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022?

1.2. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la influencia del compromiso organizacional el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la influencia del compromiso normativo influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.
- Indicar la influencia del compromiso afectivo el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.
- Conocer la influencia del compromiso continuo el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.

1.3. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis

1.4.1.1. Hipótesis general

- El compromiso organizacional influye significativamente el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.

1.4.1.2. Hipótesis especificas

- El compromiso normativo influye significativamente el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.
- El compromiso afectivo influye significativamente el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.
- El compromiso continuo influye significativamente el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.

1.4. Variables

1.5.1. Variable 1 Compromiso organizacional

- Definición conceptual

Alamirew (Citado por Aranguri y Torres, 2022), precisó que son aquellas personas que están comprometidos con el proceso de socialización a largo plazo de la organización demuestran su compromiso normativo, emocional y continuo con el trabajo asignado por sus superiores. (p.42)

- Definición conceptual

Esta variable será medida mediante un cuestionario con respecto a la dimensión compromiso normativo, afectivo y continuo y 15 ítems aplicado a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo.

1.5.2. Variable 2 Trabajo en equipo

- Definición conceptual

Grillos (Citado por Aranguri y Torres, 2022), precisaron que es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de los objetivos específicos de la organización donde se requiere un rendimiento y una actitud positiva, y los líderes deben mantener una comunicación eficaz y reconocer las contribuciones de los miembros del equipo para alcanzar el objetivo común y asumir las responsabilidades compartidas en un momento determinado. (p.42)

- Definición operacional

Esta variable será medida mediante un cuestionario con respecto a la dimensión Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes, objetivo común y responsabilidad compartidas, metas específicas de desempeño y actitud positiva y 15 ítems aplicado a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo.

1.5. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Compromiso organizacional	Alamirew (Citado por Aranguri y Torres, 2022), precisó que son aquellas personas que están comprometidos con el proceso de socialización a largo plazo de la organización demuestran su compromiso normativo, emocional y continuo con el trabajo asignado por sus superiores. (p.42)	Esta variable será medida mediante un cuestionario con respecto a la dimensión compromiso normativo, afectivo y continuo y 15 ítems aplicado a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo.	Compromiso normativo	- Normas de contratación. - Normas de seguridad. - Cumplimiento de funciones. - Evaluación permanente. - Compromiso laboral.
			Compromiso afectivo	- Pertenencia. - Abandonar la entidad. - Colaboración oportuna - Lazos afectivos - Opción laboral
			Compromiso continuo	- Desarrollo profesional. - Reconocimiento laboral. - Trabajo extra. - Oportunidad de ascenso. - Habilidades nuevas.
Variable 2: Trabajo en equipo	Grillos (Citado por Aranguri y Torres, 2022), precisaron que es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de los objetivos específicos de la organización donde se requiere un rendimiento y una actitud positiva, y los líderes deben mantener una comunicación eficaz y reconocer las contribuciones de los miembros del equipo para alcanzar el objetivo común y asumir las responsabilidades compartidas en un momento determinado. (p.42)	Esta variable será medida mediante un cuestionario con respecto a la dimensión Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes, objetivo común y responsabilidades compartidas, metas específicas de desempeño y actitud positiva y 15 ítems aplicado a los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo.	Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes	- Asertiva. - Diálogo eficaz. - Flujo adecuado. - Reconocer.
			Objetivo común y responsabilidades compartidas	- Trabajo conjunto. - Toma de decisiones. - Dificultades laborales. - Responsabilidades .
			Metas específicas de desempeño y actitud positiva	- Resultados esperados. - Metas realistas. - Logro del objetivo. - Actitud frente a críticas.

1.6. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

Este estudio sustenta teóricamente su desarrollo ya que aporta y enriquece el cuerpo de investigación y conocimiento teórico sobre las variables objeto de estudio, lo que también sienta las bases para futuras investigaciones.

1.7.2. Justificación Metodológica

Metodológicamente lo demostró al proponer métodos, técnicas e instrumentos para medir de la mejor manera posible las variables de investigación, y este sería un aporte que sentaría un precedente para futuras investigaciones.

1.7.3. Justificación Practica

En lo práctico se justificó, porque permite que los funcionarios municipales usen los resultados para tomar decisiones oportunas y apropiadas para abordar las preguntas de investigación en el lugar de la investigación.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Tesis internacionales

Aguilar (2016), en su tesis Trabajo en equipo y clima organizacional, concluyó que:

> El trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, el cual favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes; se recomienda fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

Arcos y Hurtado (2017), en su tesis La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones, concluyó que:

> El nivel de sobrecarga laboral es medio – bajo, y se identificó una presencia de la extensión de horario de trabajo que sugiere indicios de sobrecarga laboral. En referencia al compromiso organizacional se encontró que el nivel de compromiso es medio, siendo el componente de compromiso de continuidad el más evidente en la organización.

Fernández (2017), en su tesis El compromiso organizacional, concluyó que:

> Se ha podido establecer que el compromiso se ve afectado o influenciado por numerosas variables como es el caso de las mencionadas en el trabajo. Pero estas variables no van a ser las mismas ni van a tener el mismo grado de afectación, ya que esto dependerá de los trabajadores y de las empresas, porque como hemos ido diciendo a lo largo del trabajo no hay dos personas a las que les afecten las situaciones en el mismo grado y esto mismo pasa con las organizaciones.

Giraldo, Monroy, Santamaria (2019), en su tesis Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral, concluyeron que:

> las empresas dedicadas a la producción de tecnología y agencias de publicidad, para que estas mismas puedan desarrollar las habilidades sobre relaciones interpersonales (escucha activa, comunicación asertiva, atención y solución de conflictos), propósito en común (control, coordinación y adaptación al cambio) y jerarquía (liderazgo y toma de decisiones); de sus equipos de trabajado dándoles herramientas suficientes para llegar así a un objetivo en común y que el resultado de este mismo se dé, sobrepasando las expectativas asociadas al producto final, ahondando en capacitaciones que dan herramientas para desarrollar habilidades específicas generando así un ambiente más amigable para llevar a cabo un trabajo satisfactorio y a gusto.

2.1.2. Tesis nacionales

Ríos (2017), en su tesis El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto De La Alianza”, en el año 2015, concluyó que:

> Se encontró que existe un nivel adecuado con rasgos regulares de trabajo en equipo en la entidad, siendo el indicador más destacado el “Nivel de participación” y los focalizados a mejorar fueron el “Nivel de comunicación” y el “Nivel de innovación”. Sobre el desempeño laboral se encontró que el personal considera que es adecuado, siendo el indicador más destacado la “Satisfacción del usuario” y los focalizados a mejorar son el “Crecimiento personal” y la “Labor en el área”. Finalmente, se encontró que existe una influencia significativa del nivel de trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en dicha entidad.

Céspedes (2018), en su tesis Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018, concluyó que:

> Sí existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo la relación muy fuerte y directamente proporcional de 0.883 según la prueba estadística de Spearman. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron que el signo bilateral $p = 0{,}000 < \alpha = 0{,}01$;

> permitiendo rechazar la hipótesis nula H0 y aceptar la hipótesis alterna H1.

Gastañadui y Purizaca (2018), en su tesis Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017, concluyeron que:

> El compromiso organizacional se situó en los Regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se ubicó en los niveles Regular y malo (70,3%). El compromiso organizacional evidencia relación altamente significativa con el trabajo en equipo (p<0.01), siendo la correlación directa y muy alta (rs=0.986**).

Leiva (2020), en su tesis Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020, concluyo que:

> El compromiso organizacional se ubicó en los niveles regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se situó en los niveles regular y bajo (70,3%). El compromiso organizacional comprueba la relación enormemente significativa con el trabajo en equipo (p<0.01), siendo la correlación directa y muy alta (rs=0.986**). De esta forma se descubrió la relación enormemente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y el trabajo en equipo: normativo [rs= 0.794**] y afectivo [rs= 0.743**] con nivel alto; por continuidad [rs= 0.697**] en nivel moderado. Así mismo, se evidencia una relación altamente significativa entre las dimensiones compromiso organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo. En conclusión, el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020, presentan una correlación muy significativa.

Mejía (2021), en su estudio Compromiso Organizacional y Presión Laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021, concluyó que:

> Se obtuvo una correlación media y positiva (0.547) entre las variables compromiso organizacional y presión laboral, además el 48% de los encuestados manifestó que existe un regular compromiso organizacional y para el 67%% predomina un manejo

> regular de la presión laboral. Se concluyó en aceptar la hipótesis de investigación que admite la relación entre el compromiso organizacional y presión laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa en el 2021, por tanto, si una varía pasará lo mismo con la otra variable. La correlación es además significativa. (Sig. < 0.05).

Aranguri y Torres (2022), en su tesis Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Ignacio 2022, concluyeron que:

> El compromiso organizacional es deficiente un 73% y que el trabajo en equipo es deficiente un 78%, asimismo, el p=0.000<0.05, señalando que las variables conservan una correlación altamente significativa, también, se evidencia que alcanzaron un Rho=82.9%. Se concluye que el compromiso organizacional mantiene una correlación positiva muy fuerte con el trabajo en equipo poniendo en evidencia que al generar en los trabajadores pertenencia con la institución, mientras se brinde opciones laborales de crecimiento a los mejores colaboradores y se creen lazos afectivos muy fuertes, entonces se logra una comunicación asertiva a través del diálogo permanente, se mejora el flujo comunicacional y con ello se logra reconocer las necesidades que mantienen los empleados impactando positivamente en la toma de decisiones trayendo ya que las metas planificadas han sido realistas a los recursos y habilidades de los empleados.

2.1.3. Tesis locales

Chávez, Reguera y Shermuly (2020), en su tesis Condiciones laborales y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali Sede Central, 2019, concluyeron que:

> Existe un nivel de predominio intermedio (89%) de condiciones laborales y un nivel de predominio intermedio (50%) de compromiso organizacional de los trabajadores. En cuanto al análisis relacional, se encontró una correlación positiva muy débil y no significativa, entre las variables condiciones laborales y el compromiso organizacional, debido a que se obtuvo una r=0,168, y una significancia de 0,113, por lo que se determina que la hipótesis general no se cumple. Esto significa que las condiciones

> del entorno, las condiciones de riesgo, las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo y las de tiempo que entrega el Gobierno Regional a sus trabajadores no son los adecuados, motivo por el cual no se sienten comprometidos con su organización.

Chambi y Macedo (2022), en su tesis Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021, concluyeron que:

> Existe influencia directa (0.640) y significativa (0.000) del compromiso organizacional en el desempeño laboral de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Esto significa que la forma cómo la universidad gestiona el compromiso afectivo, de continuidad y normativo de sus trabajadores, alcanza para lograr una influencia directa y significativa en el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Base teoría de la variable 1

2.2.1.1. Definición del compromiso organizacional

> El concepto de compromiso organizacional engloba distintos aspectos relacionados con el apego a la organización, los costes que el trabajador considera importantes si este abandona la organización y el sentimiento de pertenencia obligatoria o el sentimiento de "traición" a la empresa por abandonarla. (Fernández, 2017)

> Alamirew (Citado por Aranguri y Torres, 2022), donde menciona que son aquellas personas que están comprometidos con el proceso de socialización a largo plazo de la organización demuestran su compromiso normativo, emocional y continuó con el trabajo asignado por sus superiores. (p.14)

El compromiso organizacional se pone de manifiesto cuando el integrante de la organización se siente identificado y comprometido con la institución donde labora; es decir presenta un alto grado de involucramiento con su institución, condicionado por distintos factores positivos que se le brinda para el ejercicio coherente de sus responsabilidades laborales. (Céspedes, 2018)

2.2.1.2. Dimensiones del compromiso organizacional

Esta variable tiene como dimensiones el compromiso normativo, por el compromiso afectivo y por el compromiso continuo, que a continuación lo detallaremos.

- Compromiso normativo

Esta dimensión es la que menos se ha estudiado de las tres y por tanto la menos desarrollada, tanto a nivel práctico como teórico. En el caso de este compromiso, la unión que hay entre el trabajador y la organización es un vínculo que se basa en la obligación, es decir, es un vínculo de obligación moral. Este vínculo surge en aquellos trabajadores que piensan que es su deber permanecer en la organización, que es lo correcto, ya que se siente en deuda con la organización a causa de las oportunidades que le ha brindado, ya sea a través de la formación, de la confianza depositada en él o cualquier otro tipo. Por ello, se genera un deber de permanencia en el empleado a través del cual este será leal a la organización. (Fernández, 2017)

En esta dimensión el trabajador presenta las siguientes características: se siente obligado moralmente a permanecer en

la organización, deber de permanencia, puede interesar a la organización, nivel de compromiso medio. (Fernández, 2017)

- Compromiso afectivo

Este tipo como "la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede estar caracterizado por al menos tres factores: fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización; disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización; y fuerte deseo de permanencia como miembro de la organización. (Fernández, 2017)

En esta dimensión el trabajador presenta las siguientes características: el trabajador evalúa los costes/beneficios que le supondría irse/permanecer en la organización, necesidad de permanencia, no interesa a la organización, Nivel de compromiso bajo. (Fernández, 2017)

- Compromiso continuo

En esta dimensión se caracteriza porque el trabajador lleva a cabo una evaluación de los costes-beneficios que le originaría el abandono de la organización y al ver que los costes son mayores decide permanecer en ella. Podemos decir que se basa en el "coste de oportunidad". Los costes que le pueden suponer al trabajador pueden ser de diferente índole como por ejemplo financieros como recibir un salario menor en otra empresa debido a la pérdida de la antigüedad, físicos como tener que realizar

mayor cantidad de tareas o psicológicos como estar sometido a un alto nivel de estrés. (Fernández, 2017)

En esta dimensión el trabajador presenta las siguientes características: el trabajador se identifica con los objetivos de la organización, deseo de si interesa a la organización, nivel de compromiso alto. (Fernández, 2017)

2.2.2. Base teórica de la variable 2

2.2.2.1. Definición del trabajo en equipo

Según Gómez y Acosta (Citado por Giraldo, Monroy, Santamaria, 2019) el trabajo en equipo se relaciona con las mejoras individuales y organizacionales, y aporta en gran medida al mejoramiento de la prestación de algún servicio, donde la tarea que realiza el trabajador además de hacerla también debe poseer altos estándares de calidad. Para llegar a esto es fundamental la cooperación y el aporte de cada una de las personas, con el propósito que se entregue un producto en buen estado y a tiempo. (p.13)

Grillos, Zarychta y Andersson (2021), donde manifiestan que el trabajo en equipo es la capacidad de participar activamente en la búsqueda de los objetivos específicos de la organización donde se requiere un rendimiento y una actitud positiva, y los líderes deben mantener una comunicación eficaz y reconocer las contribuciones de los miembros del equipo para alcanzar el objetivo común y asumir las responsabilidades compartidas en un momento determinado.

Se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. (Ríos, 2017)

2.2.2.2. Dimensiones del trabajo en equipo

En este estudio se consideraron como dimensiones a la comunicación efectiva y reconocimiento de aportes, al objetivo común y responsabilidades compartidas, y a las metas específicas de desempeño y actitud positiva, que se explicaran de manera detallada cada uno de ellos, así:

- Dimensión comunicación efectiva y reconocimiento de aportes

Según Gutiérrez, Grajales y Ochoa (2022), mencionan que es donde se considera la eficacia, fluidez, comprensión, claridad, respeto y sinceridad de la información dada y recibida; esto varía según la actitud del individuo.

- Dimensión objetivo común y responsabilidades compartidas

Según Gutiérrez, Grajales y Ochoa (2022), mencionan que la Dimensión objetivo común y responsabilidades compartidas ayudan para fomentar una sensación de camaradería entre los miembros del equipo y motivarlos a trabajar hacia objetivos comunes.

- Dimensión metas específicas de desempeño y actitud positiva

Según Gutiérrez, Grajales y Ochoa (2022), precisaron que esta dimensión concite definiendo los objetivos a corto plazo como objetivos de rendimiento específicos, priorizando en orden

de priorización de forma realista y medible, en relación con los objetivos comunes.

2.3. Definición de términos básicos

- Compromiso

El compromiso hace referencia a un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros ante un hecho o situación. (Equipo editorial Etecé, 2022)

- Organizacional

Se denomina organizacional a todo lo referido al establecimiento de un orden para llegar a conseguir un objetivo específico. (Ramos, 2014)

- Trabajo

Es definido como un conjunto de actividades que se realizan con el propósito de llegar a una meta, es decir, producir tanto servicios como bienes, solucionar problemas o satisfacer las necesidades de los seres humanos. (Pérez, 2021)

- Equipo

Según Franco y Velásquez (Citado por Giraldo, Monroy, Santamaria, 2019), precisaron que el concepto de equipo se define como un “número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, con metas de desempeño y con una propuesta por la que se consideran mutuamente responsables.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se ubicó en la investigación básica, como sostienen Hernández, Fernández y Baptista (2016), porque su propósito es producir teorías y conocimiento.

3.1.2. Nivel de investigación

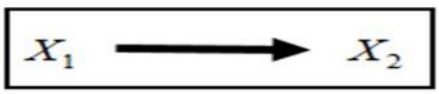
El diseño de la presente investigación fue No Experimental. Padilla (2014), precisó que un diseño es no experimental, ya que considera realizar la observación del hecho en su condición natural, en donde no intervendrá el investigador.

3.1.3. Diseño de investigación

Será de diseño descriptivo correlacional-causal. Fue descriptiva, ya que la investigación se describe las características por las cuales se medirán cada variable de estudio. (Bernal, 2016)

Fue correlacional-causal, porque la finalidad es encontrar el grado de relación que existe de una variable sobre otra, en función de sus características principales. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.



Donde:

M: Muestra.

X1: Compromiso organizacional.

X2: Trabajo en equipo.



: Correlación causal X_1 sobre X_2.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Fueron todos los trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, según la tabla:

Tabla 2. *Trabajadores de la Gerencia de administración Tributaria.*

ÁREA	SITUACIÓN						TOTAL
	NOMBRADO			CONTRATADO			
	F	M	TOTAL	F	M	TOTAL	
Gerencia de Administración Tributaria	0	1	1	1	2	3	4
Sub-Gerencia de Control y recaudación.	3	2	5	5	3	8	13
Sub-Gerencia de fiscalización Tributaria	2	3	5	4	2	6	11
Sub-Gerencia de Ejecutoria Coactiva	0	1	1	1	2	3	4
TOTAL	5	7	12	11	9	20	32

3.2.2. Muestra

Correspondió a una muestra poblacional, es decir fue los 32 trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad provincial de coronel portillo.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que optó este estudio será la encuesta, esta ayudará con la recolección inmediata de los datos sobre las variables de estudio compromiso organizacional y trabajo en equipo.

3.3.2. Instrumentos de recolección

Para medir la variable 1 compromiso organizacional se usó un cuestionario que constará de 15 ítems, 5 por cada dimensión y fueron

medidos con escalas de puntuación de Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Para medir la variable 2 trabajo en equipo se usó un cuestionario que constará de 15 ítems, 5 por cada dimensión y fueron medidos con escalas de puntuación de Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

3.3.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Para tener la validez de todos los instrumentos se utilizó una ficha de experto y para la fiabilidad el estadístico alfa de Cronbach.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Para el estudio de los datos, se utilizó la codificación de información cuantitativa, luego se procesa la matriz de todas las encuestas para el análisis descriptivo e inferencial. Para ellos, se utilizan el software estadístico SPSS, versión 28.0 y el programa Excel 2019.

3.5. Tratamientos de los datos

Para el tratamiento de la información se realizó en el programa Excel 2019 para la base de datos y en el programa SPSS versión 28.0 para la creación de tablas de frecuencia y gráficos estadísticos descriptivos. Se utilizó la prueba de correlación estadística (De Pearson o Spearman) para constatar la hipótesis.

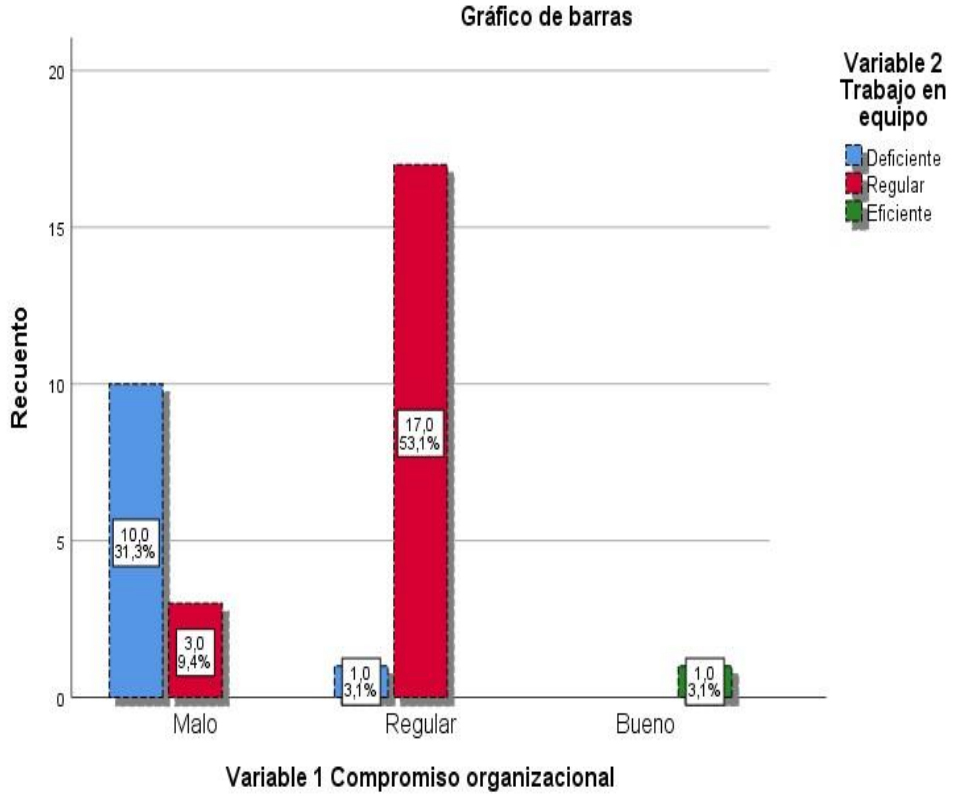
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3. *Variable 1 Compromiso organizacional & Variable 2 Trabajo en equipo.*

			Variable 2 Trabajo en equipo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Variable 1 Compromiso organizacional	Malo	Recuento	10	3	0	13
		% del total	31,3%	9,4%	0,0%	40,6%
	Regular	Recuento	1	17	0	18
		% del total	3,1%	53,1%	0,0%	56,3%
	Bueno	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%
Total		Recuento	11	20	1	32
		% del total	34,4%	62,5%	3,1%	100,0%

Figura 2. *Variable 1 Compromiso organizacional & Variable 2 Trabajo en equipo.*



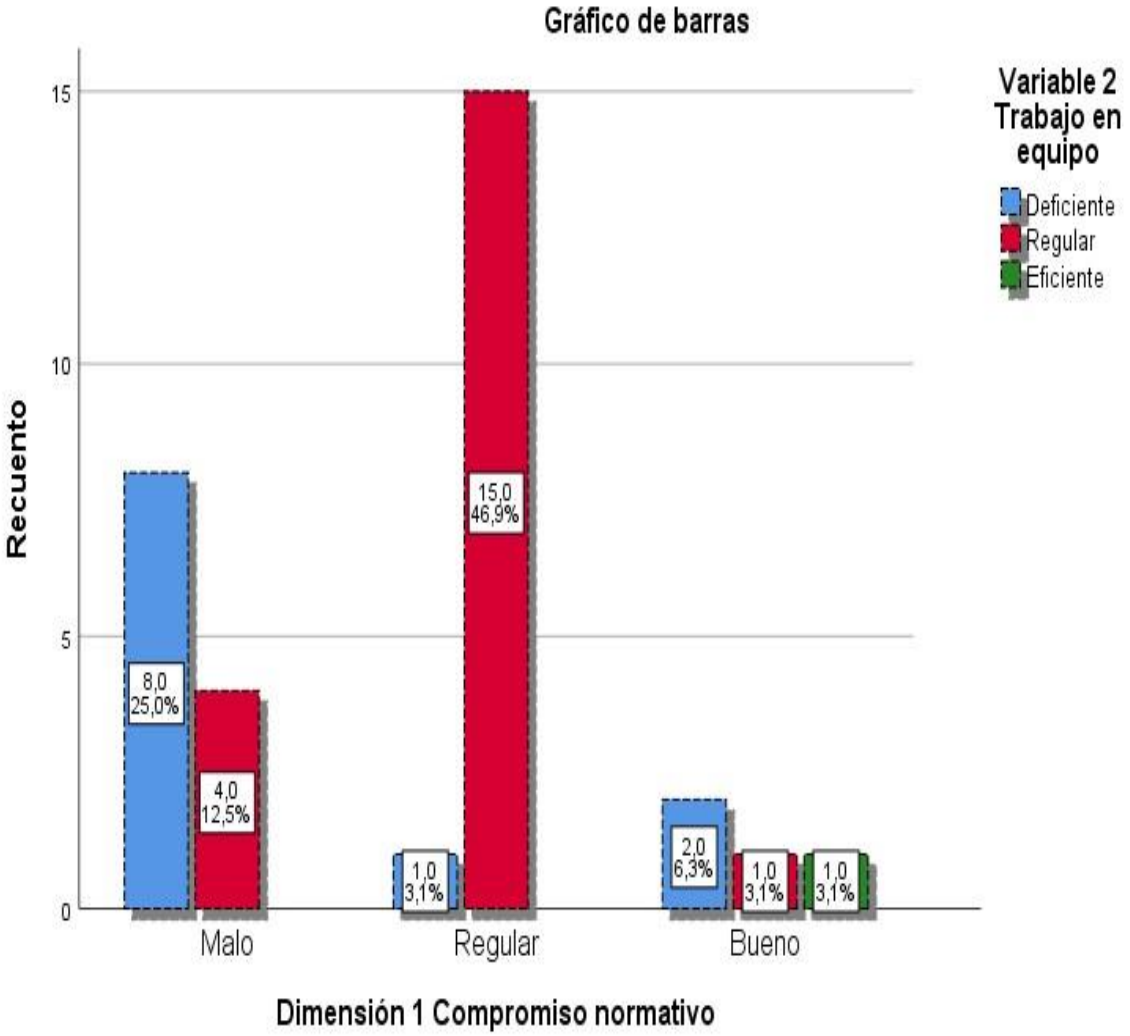
Descripción:

De los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; se puede percibir que el 53,1% señalan que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo es de forma regular

3. *Dimensión 1 Compromiso normativo & Variable 2 Trabajo en equipo.*

			Variable 2 Trabajo en equipo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Dimensión 1 Compromiso normativo	Malo	Recuento	8	4	0	12
		% del total	25,0%	12,5%	0,0%	37,5%
	Regular	Recuento	1	15	0	16
		% del total	3,1%	46,9%	0,0%	50,0%
	Bueno	Recuento	2	1	1	4
		% del total	6,3%	3,1%	3,1%	12,5%
Total		Recuento	11	20	1	32
		% del total	34,4%	62,5%	3,1%	100,0%

Figura 3. *Dimensión 1 Compromiso normativo & Variable 2 Trabajo en equipo.*



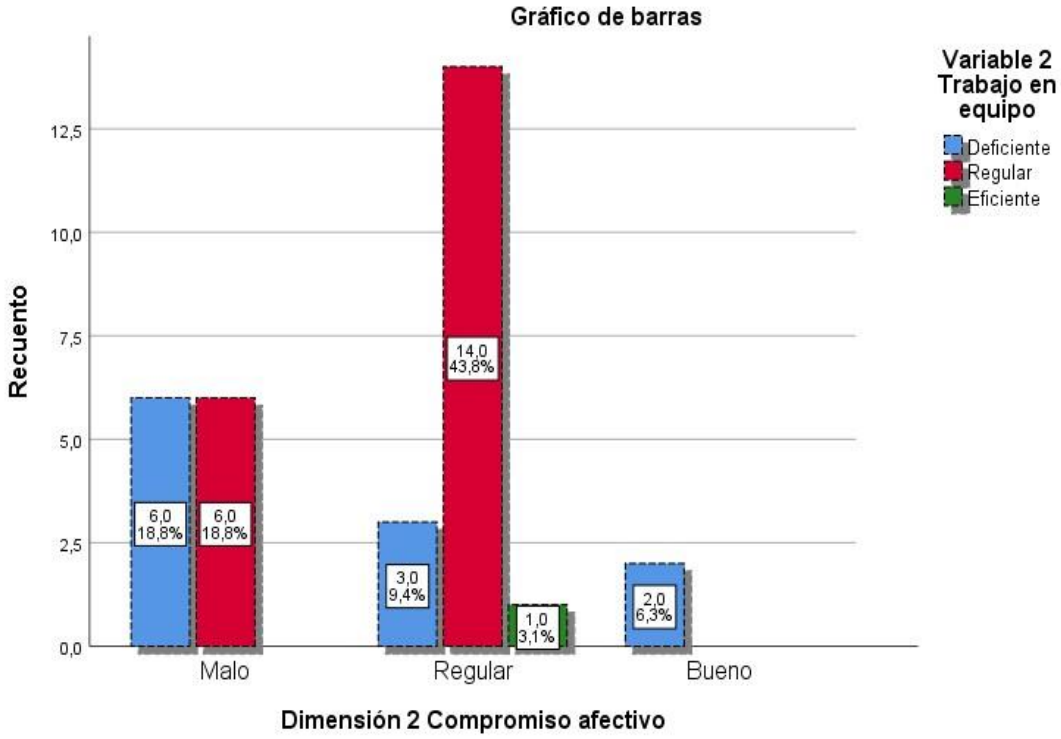
Descripción:

De los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; se puede percibir que el 46,9% señalan que el compromiso normativo y el trabajo en equipo es de forma regular.

4. *Dimensión 2 Compromiso afectivo & Variable 2 Trabajo en equipo.*

			Variable 2 Trabajo en equipo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Dimensión 2 Compromiso afectivo	Malo	Recuento	6	6	0	12
		% del total	18,8%	18,8%	0,0%	37,5%
	Regular	Recuento	3	14	1	18
		% del total	9,4%	43,8%	3,1%	56,3%
	Bueno	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,3%	0,0%	0,0%	6,3%
Total		Recuento	11	20	1	32
		% del total	34,4%	62,5%	3,1%	100,0%

Figura 4. *Dimensión 2 Compromiso afectivo & Variable 2 Trabajo en equipo.*



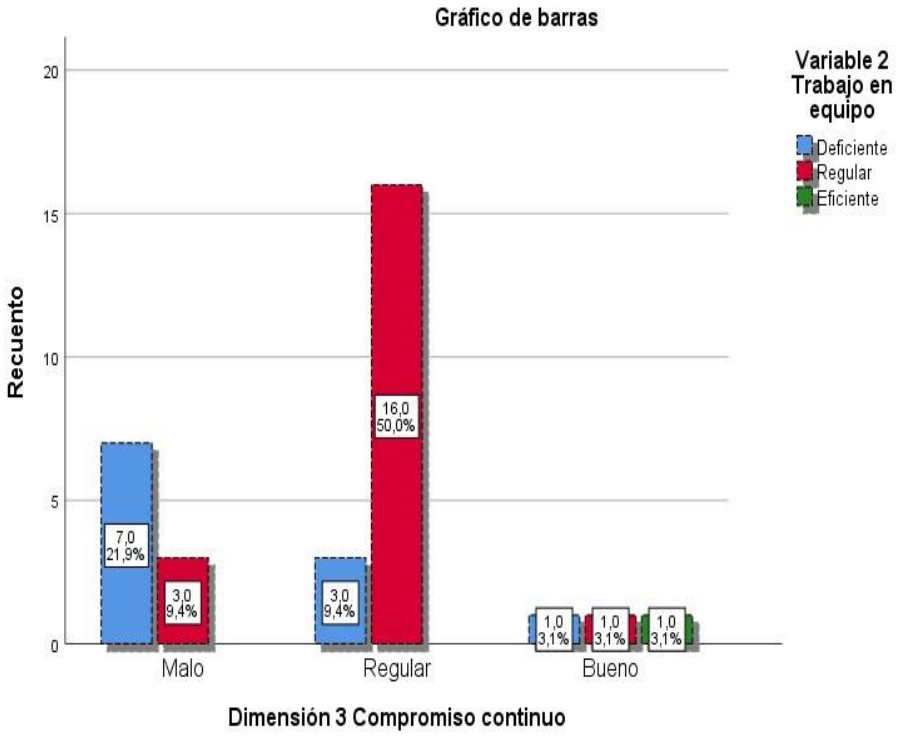
Descripción:

De los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; se puede percibir que el 43,8% señalan que el compromiso efectivo y el trabajo en equipo es de forma regular.

5. *Dimensión 3 Compromiso continuo & Variable 2 Trabajo en equipo.*

			Variable 2 Trabajo en equipo			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Dimensión 3 Compromiso continuo	Malo	Recuento	7	3	0	10
		% del total	21,9%	9,4%	0,0%	31,3%
	Regular	Recuento	3	16	0	19
		% del total	9,4%	50,0%	0,0%	59,4%
	Bueno	Recuento	1	1	1	3
		% del total	3,1%	3,1%	3,1%	9,4%
Total		Recuento	11	20	1	32
		% del total	34,4%	62,5%	3,1%	100,0%

Figura 5. *Dimensión 3 Compromiso continuo & Variable 2 Trabajo en equipo.*



Descripción:

De los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022; se puede percibir que el 50% señalan que el compromiso continuo y el trabajo en equipo es de forma regular.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 7. *Prueba de Shapiro-Wilk*.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Prueba de Shapiro-Wilk			
Dimensión 1 Compromiso normativo	,786	32	,000
Dimensión 2 Compromiso afectivo	,748	32	,000
Dimensión 3 Compromiso continuo	,763	32	,000
Variable 1 Compromiso organizacional	,714	32	,000
Variable 2 Trabajo en equipo	,700	32	,000

Descripción:

Posiblemente se obtiene que todos los valores de Sig. son < que 0,05, lo que probo que utilizamos la prueba de correlación de Spearman para comparar las hipótesis de este estudio.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 8. *Correlación de Spearman de la hipótesis general.*

Correlación entre variables		Variable 2 Trabajo en equipo
Variable 1	Rho de contraste	,769
Compromiso	Sig. (bilateral) o p-valor	,000
organizacional	N o total de la muestra	32

Descripción:

Se consiguió rho=0.769 cuya correlación es positiva alta, y un p-valor =0.000 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 9. *Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 1.*

Correlación entre variables		Variable 2 Trabajo en equipo
Dimensión 1	Rho de contraste	,426
Compromiso	Sig. (bilateral) o p-valor	,015
normativo	N o total de la muestra	32

Descripción:

Se consiguió rho=0.426 cuya correlación es positiva moderada, y un p-valor= 0.015 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 10. *Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 2.*

Correlación entre variables		Variable 2 Trabajo en equipo
Dimensión 2	Rho de contraste	,141
Compromiso	Sig. (bilateral) o p-valor	,442
afectivo	N o total de la muestra	32

Descripción:

Se consiguió rho=0.141 cuya correlación es positiva baja, y un p-valor= 0.442 > 0.05; concluyendo que no existe una influencia significativa entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

Tabla 11. *Correlación de Spearman de la hipótesis especifica 3.*

Correlación entre variables		Variable 2 Trabajo en equipo
Dimensión 3 Compromiso continuo	Rho de contraste	,476
	Sig. (bilateral) o p-valor	,006
	N o total de la muestra	32

Descripción:

Se consiguió rho=0.476 cuya correlación es positiva moderada, y un p-valor= 0.006 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso continuo y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

4.4. Discusión de los resultados

Para poder constatar los resultados encontrados durante el procesamiento de los datos de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022, se puede percibir que el 53,1% señalan que el compromiso organizacional y el trabajo en equipo es de forma regular , procediendo a contestar satisfactoriamente el objetivo general; el 46,9% señalan que el compromiso normativo y el trabajo en equipo es de forma regular, procediendo a contestar el objetivo específico 1; el 43,8% señalan que el compromiso efectivo y el trabajo en equipo es de forma regular, procediendo a contestar el objetivo específico 2; el 50% señalan que el compromiso continuo y el trabajo en equipo es de forma regular, procediendo a responder objetivo específico 3.

Estos diferentes hallazgos se pudieron debatir y cotejar con los siguientes estudios Ríos (2017); concluyó que, se encontró que existe un nivel adecuado con rasgos regulares de trabajo en equipo en la entidad, siendo el indicador más destacado el “Nivel de participación” y los focalizados a mejorar fueron el “Nivel de comunicación” y el “Nivel de innovación”. Sobre el desempeño laboral se encontró que el personal considera que es adecuado, siendo el indicador más destacado la “Satisfacción del usuario” y los focalizados a mejorar son el “Crecimiento personal” y la “Labor en el área”. Finalmente, se encontró que existe una influencia significativa del nivel de trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en dicha entidad; Gastañadui y Purizaca (2018), concluyeron que el compromiso organizacional se situó en los Regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se ubicó en los niveles Regular y malo (70,3%); Leiva (2020),

concluyo que el compromiso organizacional se ubicó en los niveles regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se situó en los niveles regular y bajo (70,3%).

Además en el procesamiento de los resultados obtenidos se puede apreciar en los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022 en contrastes de la hipótesis de estudio, se consiguió rho=0.769 cuya correlación es positiva alta, y un p valor= 0.000 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo, respondiendo favorablemente a la hipótesis general; se consiguió rho=0.426 cuya correlación es positiva moderada, y un p-valor= 0.015 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo, respondiendo favorablemente a la hipótesis especifica 1; se consiguió rho=0.141 cuya correlación es positiva baja, y un p-valor= 0.442 > 0.05; concluyendo que no existe una influencia significativa entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo de los trabajadores, respondiendo desfavorablemente a la hipótesis especifica 2; se consiguió rho=0.476 cuya correlación es positiva moderada, y un p-valor= 0.006 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso continuo y el trabajo en equipo, respondiendo favorablemente a la hipótesis especifica 3.

Estos diferentes hallazgos se pudieron debatir y cotejar con los siguientes Céspedes (2018), sí existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siendo la relación muy fuerte y directamente proporcional de 0.883 según la prueba estadística de Spearman. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron que el signo bilateral p = 0,000 < α = 0,01; permitiendo rechazar la hipótesis nula H0 y aceptar la

hipótesis alterna H1; Gastañadui y Purizaca (2018), concluyeron que el compromiso organizacional se situó en los Regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se ubicó en los niveles Regular y malo (70,3%). El compromiso organizacional evidencia relación altamente significativa con el trabajo en equipo (p<0.01), siendo la correlación directa y muy alta (rs=0.986**); Leiva (2020), concluyo que el compromiso organizacional se ubicó en los niveles regular y bajo (94,5%); el trabajo en equipo se situó en los niveles regular y bajo (70,3%). El compromiso organizacional comprueba la relación enormemente significativa con el trabajo en equipo (p<0.01), siendo la correlación directa y muy alta (rs=0.986**). De esta forma se descubrió la relación enormemente significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y el trabajo en equipo: normativo [rs= 0.794**] y afectivo [rs= 0.743**] con nivel alto; por continuidad [rs= 0.697**] en nivel moderado. Así mismo, se evidencia una relación altamente significativa entre las dimensiones compromiso organizacional y las dimensiones de trabajo en equipo. En conclusión, el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Tembladera, Contumazá, 2020, presentan una correlación muy significativa; Mejía (2021), concluyó que se obtuvo una correlación media y positiva (0.547) entre las variables compromiso organizacional y presión laboral, además el 48% de los encuestados manifestó que existe un regular compromiso organizacional y para el 67%% predomina un manejo regular de la presión laboral. Se concluyó en aceptar la hipótesis de investigación que admite la relación entre el compromiso organizacional y presión laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa en el 2021, por tanto, si una

varía pasará lo mismo con la otra variable. La correlación es, además significativa. (Sig. < 0.05).

CONCLUSIONES

- Primera conclusión: Se consiguió rho=0.769 cuya correlación es positiva alta, y un p valor=0.000 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Segunda conclusión: Se consiguió rho=0.426 cuya correlación es positiva moderada, y un p-valor=0.015 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso normativo y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Tercera conclusión: Se consiguió rho=0.141 cuya correlación es positiva baja, y un p-valor=0.443 > 0.05; concluyendo que no existe una influencia significativa entre el compromiso afectivo y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.
- Cuarta conclusión: Se consiguió rho=0.476 cuya correlación es positiva moderada, y un p-valor=0.001 < 0.05; concluyendo que existe una influencia significativa entre el compromiso continuo y el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022.

SUGERENCIAS

- Para tener un mayor control sobre administración tributaria proporcionar la información a la población será de suma importancia por eso, emplear campañas de fomentación y charlas para dar a conocer sobre estas ayudará.
- Los representantes, garantías e incertidumbres del servicio, que puedan existir cuando sean de interés para el usuario, deben planificarse para toda la capacitación del personal o talleres. Esto será muy atractivo a corto plazo y mejorará significativamente el sistema, lo que se traduce directamente en resultados muy satisfactorios.
- Debemos elaborar planes para fomentar el compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad Provincial De Coronel Portillo, 2022.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, H. H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf

Aranguri, K., y Torres, F. E. (2022). Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Ignacio 2022 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95578/Aranguri_ZK-Torres_AFE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Arcos, M. F., y Hurtado, J. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf

Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Bogota: Pearson. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion

Céspedes, V. L. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedesqv.pdf?sequence=1

Chambi, A. A., y Macedo, C. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali].

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8_2022_UNU_ADMINISTACION_T_2022_ALVARO_CHAMBI_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, W. G., Reguera, I. F., y Shermuly, J. E. (2020). Condiciones laborales y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali Sede Central, 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5201/B02_2022_UNU_ADMINISTRACION_2020_T_WENDY-CHAVEZ_IRMA-REGUERA_JULIA-SHERMULY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Equipo editorial Etecé. (2022). Concepto de compromiso. https://concepto.de/compromiso/

Fernández, A. (2017). El compromiso organizacional [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf;jsessionid=8D33CA1FDC41B523148E32125798E8AE?seque nce=1

Gastañadui, R. T., y Purizaca, C. N. (2018). Relación entre el compromiso organizacional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa Liceo Trujillo - Trujillo, 2017 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11756/gasta%C3%B1adui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Giraldo, P. A., Monroy, F. J., ; b0076, L. X. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf

Grillos, T., Zarychta, A., & Andersson, K. (2021). Governance reform, decentralization, and teamwork in public service delivery: Evidence from the Honduran health sector. Public Administration, 99(4), 832-858. https://doi.org/10.1111/padm.12722.

Gutiérrez, B., Grajales, E., & Ochoa, R. (2022). La evaluación del trabajo en equipo fuera del aula: Estudio de caso de experiencias docentes sobre el eje de investigación. Revista boletín REDIP, 11(3), 352-363. https://doi.org/10.36260/rbr.v11i3.1725.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (Sexta ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. (6 ed.). Mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v. https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Leiva, C. E. (2020). Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas de Tembladera, Contumazá, 2020 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48971/Leiva_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejía, K. M. (2021). Compromiso Organizacional y Presión Laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%C3%ADa_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Padilla, L. (2014). Instrucciones para la elaboración de proyectos de tesis. Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú.

Pérez, M. (2021). Definición de Trabajo. https://conceptodefinicion.de/trabajo/

OIT. (2021). Panorama laboral 2021: América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_836196.pdf

Ramos, G. (2014). Definición de Organizacional. https://enciclopedia.net/organizacional/

Rios, R. J. (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto De La Alianza”, en el año 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toro, L. Y. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=ED4DAC567359A578695FFB48D100485E?sequence=2

Vergara, A., Callao, M., & Puican, V. (2022). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(6), 14553-14570.https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos.

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador le entregamos un cuestionario que permitirá extraer información sobre la investigación "*: Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, 2022*". Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	2	3	4	5
Compromiso normativo						
01	Usted percibe que las normas de contratación de la municipalidad permiten poseer los mejores profesionales.					
02	Usted percibe que las normas de seguridad protegen la integridad física de los trabajadores.					
03	Usted percibe que con el cumplimiento de funciones genera en la municipalidad logre realizar sus metas.					
04	Usted percibe que evaluación permanente que realiza la municipalidad es la adecuada.					
05	Usted percibe que todos los trabajadores tienen el compromiso laboral leal con la municipalidad.					
Compromiso afectivo		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
06	Usted se siente que tiene la pertenencia hacia la municipalidad.					
07	Usted no tiene la intención de abandonar a la municipalidad.					
08	Usted percibe que los funcionarios le brindan colaboración oportuna.					
09	Usted percibe que ha realizado lazos afectivos con la municipalidad.					
10	Usted percibe que trabajar en la municipalidad es la mejor opción laboral que tiene actualmente.					
Compromiso continuo		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	Usted percibe que la municipalidad le brinda todas las facilidades para su desarrollo profesional.					
12	Usted percibe que la municipalidad le hace un adecuado reconocimiento laboral.					
13	Usted percibe que la municipalidad entrega un incentivo por los trabajos extras que realiza.					
14	Usted percibe que la municipalidad le brinda todas las oportunidades de ascenso.					
15	Usted percibe que la municipalidad le brinda las facilidades de emprender nuevas habilidades.					

CUESTIONARIO 1 PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

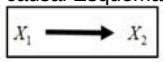
Estimado trabajador le entregamos un cuestionario que permitirá extraer información sobre la investigación "*: Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de coronel Portillo, 2022*". Los ítems se medirán mediante las siguientes escalas de likert:

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

N°	Ítems	Escala de likert				
		1	2	3	4	5
Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes						
01	Usted percibe que la comunicación entre los trabajadores es asertiva.					
02	Usted percibe hay un diálogo eficaz en la institución donde labora.					
03	Usted percibe que existe un flujo adecuado con todos los miembros donde labora.					
04	Usted percibe que los funcionarios y la alta dirección reconoce su desempeño en la entidad.					
05	Usted percibe que la comunicación efectiva y reconocimiento de aportes es la adecuada.					
Objetivo común y responsabilidades compartidas		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
06	Usted percibe que todo el personal realiza el desarrollo de las actividades como un trabajo en conjunto.					
07	Usted percibe que existe una toma de decisiones muy acertadas.					
08	Usted percibe que el equipo de trabajo supera las dificultades laborales en la municipalidad.					
09	Usted percibe que el trabajo en equipo genera responsabilidades esperadas por la municipalidad.					
10	Usted percibe que el objetivo común y responsabilidades compartidas son las adecuadas en la municipalidad.					
Metas específicas de desempeño y actitud positiva		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11	Usted percibe que los trabajos en equipo logran los resultados esperados.					
12	Usted percibe que la municipalidad, en especial el área donde trabaja tiene metas realistas.					
13	Usted percibe que todos los trabajadores logran los objetivos trazados en la municipalidad.					
14	Usted percibe que hay una actitud positiva frente a críticas que pasan en la municipalidad.					
15	Usted percibe que se logra metas específicas de desempeño y se practica una actitud positiva en la municipalidad.					

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Título: Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿De qué manera el compromiso organizacional influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022? Problemas Específicos -¿De qué manera el compromiso normativo influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera el compromiso afectivo influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022? -¿De qué manera el compromiso continuo influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022	Objetivo General - Determinar la influencia del compromiso organizacional el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. Objetivos Específicos - Establecer la influencia del compromiso normativo influye el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. -Indicar la influencia del compromiso afectivo el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. -Conocer la influencia del compromiso continuo el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.	Hipótesis General El compromiso organizacional influye significativamente el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. Hipótesis Especificas - El compromiso normativo influye significativamente el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. - El compromiso afectivo influye significativamente el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022. - El compromiso continuo influye significativamente el trabajo en equipo de los trabajadores del área de recaudación tributaria de la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2022.	Variable 1: Compromiso organizacional	Compromiso normativo	- Normas de contratación. - Normas de seguridad. - Cumplimiento de funciones. - Evaluación permanente. - Compromiso laboral.	Población 32 trabajadores. Muestra Muestra poblacional Tipo Aplicada Nivel No experimental Diseño Descriptivo correlacional-causal Esquema  Donde: M: Muestra. X1: Compromiso organizacional. X2: Trabajo en equipo. : Relación causal X_1 sobre X_2 Técnicas Encuesta Instrumento Cuestionario
				Compromiso afectivo	- Pertenencia. - Abandonar la entidad. - Colaboración oportuna - Lazos afectivos - Opción laboral	
				Compromiso continuo	- Desarrollo profesional. - Reconocimiento laboral. - Trabajo extra. - Oportunidad de ascenso. - Habilidades nuevas.	
			Variable 2: Trabajo en equipo.	Comunicación efectiva y reconocimiento de aportes	- Asertiva. - Diálogo eficaz. - Flujo adecuado. - Reconocer.	
				Objetivo común y responsabilidades compartidas	- Trabajo conjunto. - Toma de decisiones. - Dificultades laborales. - Responsabilidades.	
				Metas específicas de desempeño y actitud positiva	- Resultados esperados. - Metas realistas. - Logro del objetivo. - Actitud frente a críticas.	