



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS DEL RUBRO EDUCACIÓN: CASO I.E.P. RAUL
PAREDES ESPINOZA, DISTRITO DE ANDRÉS AVELINO
CÁCERES DORREGARAY, AYACUCHO, 2021.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

BR. LLOCLLA HUAMANI, NATALIE LUZ

ORCID: 0000-0002-1350-5740

ASESOR:

MGRT. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

AYACUCHO – PERÚ

2021

Equipo de trabajo

AUTORA

LLOCLLA HUAMANI NATALIE LUZ

Código orcid: 0000-0002-1350-5740

**Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, estudiante de pregrado Ayacucho –
Perú.**

Asesor

Mgtr. Quispe Medina, Wilber

Código Orcid: 0000-0002-4052-5018

**Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financieras y Administrativas, escuela profesional de Administración, Ayacucho, Perú.**

Jurado

Mgtr. Berrocal Chillce Judith (Presidenta)

Código orcid: 0000-0002-1350-9824

Mgtr. Jauregui Prado. Alcides (Miembro)

Código orcid: 0000-0002-6611-9480

Mgtr. Tipe Herrera. Carlos Celso (Miembro)

Código orcid: 0000-0003-4439-1448

Hoja de firma del jurado y asesor

MGRT. BERROCAL CHILLCCE

ORCID: 0000-0002-1350-9824

PRESIDENTA

MGTR. JÁUREGUI PRADO ALCIDES

ORCID: 0000-0002-6611-9480

MIEMBRO

MGTR. TIPE HERRERA CARLOS CELSO

ORCID: 0000-0003-4439-1448

MIEMBRO

MGTR. QUISPE MEDINA WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Agradecimiento

Al finalizar la presente investigación quiero hacer uso de este espacio para agradecer a Dios por brindarme la oportunidad de vivir y por estar en cada paso que doy, a todas sus bendiciones.

Agradecer a mi asesor Mgtr. Quispe Medina Wilber por la orientación y asesoría en la culminación de la presente tesis.

A los docentes de la universidad, a quienes les debe gran parte de mis conocimientos adquiridos y finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Dedicatoria

Con mucho cariño a mis padres quienes me supieron brindar su apoyo incondicional, inculcándome los valores.

A mis hermanos quienes me dieron su apoyo moral para poder continuar y culminar mi carrera.

Resumen

La presente investigación pertenece a la línea de investigación gestión de calidad, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas. Tuvo como objetivo Identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021. La metodología empleada es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, presenta un nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. Para el recojo de información se obtuvo una población de 10 trabajadores de la institución educativa. Del resultado obtenido de la tabla 6 y figura 6, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 70% indica que siempre considera que su jefe distribuye la información dentro de centro laboral. En relación al objetivo general, se puede concluir que lograron identificar las características del trabajo en equipo en la I.E.P Raúl Paredes Espinoza, de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, referente al desarrollo de las relaciones, los trabajadores consideran una participación activa por parte del director, y a su vez poseen una cultura organizacional favorable para la institución educativa.

Palabras claves: Trabajo en equipo, micro y pequeñas empresas.

Abstract

This research belongs to the quality management research line of the Los Ángeles de Chimbote Catholic University, of the Faculty of Accounting, Financial and Administrative Sciences. Its objective was to identify the characteristics of teamwork in micro and small companies in the education sector: case I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, Andrés Avelino Cáceres Dorregaray district, Ayacucho, 2021. The methodology used is applied with a quantitative approach, presents a descriptive level and a non-experimental cross-sectional design. To collect the information, a population of 10 workers from the educational institution was obtained. From the result obtained from table 6 and figure 6, of the total of 10 workers surveyed from the I.E. Raúl Paredes Espinoza, 70% indicate that they always consider that their boss distributes information within the workplace. In relation to the general objective, it can be concluded that they managed to identify the characteristics of teamwork in the IEP Raúl Paredes Espinoza, from the results obtained from the applied survey, regarding the development of relationships, the workers consider an active participation by the director, and in turn have a favorable organizational culture for the educational institution.

Keywords: Teamwork, micro and small businesses.

Contenido

Equipo de trabajo	ii
Hoja de firma del jurado y asesor	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
I. Introducción	13
II. Revisión de Literatura	16
III. Hipótesis	32
IV. Metodología	33
4.1. Diseño de la investigación	33
4.2. Población	34
4.3. Definición y operacionalización de variables	35
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
4.5. Plan de análisis	37
4.6. Matriz de consistencia	38
4.7. Principios éticos	40
V. Resultados	41
5.1. Resultados	41
5.2. Análisis de resultados	58

VI. Conclusiones	63
Aspectos complementarios	64
Recomendaciones	64
Referencias bibliográficas.....	65
Anexos	70

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1. Edad	41
Tabla 2. Sexo	42
Tabla 3. Grado de instrucción.....	43
Tabla 4. Cargo que desempeña	44
Tabla 5. Tiempo que desempeña en el cargo.....	45
Tabla 6. ¿Considera usted que su jefe distribuye la información dentro de su centro laboral?	46
Tabla 7. ¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral?.....	47
Tabla 8. ¿Considera activa la participación de su jefe?.....	48
Tabla 9. ¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleva al crecimiento de la organización?.....	49
Tabla 10. ¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?	50
Tabla 11. ¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta?.....	51
Tabla 12. ¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización?	52
Tabla 13. ¿Considera usted que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo?	53
Tabla 14. ¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?.....	54
Tabla 15. ¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta?	55
Tabla 16. ¿Considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados?	56

Tabla 17. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?.....57

Índice de figuras

Figura 1. Edad.....	41
Figura 2. Sexo	42
Figura 3. Grado de instrucción.....	43
Figura 4. Cargo que desempeña.....	44
Figura 5. Tiempo que desempeña en el cargo.....	45
Figura 6. ¿Considera usted que su jefe distribuye la información dentro de su centro laboral?	46
Figura 7. ¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral?	47
Figura 8. ¿Considera activa la participación de su jefe?.....	48
Figura 9. ¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleva al crecimiento de la organización?.....	49
Figura 10. ¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?	50
Figura 11. ¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta?	51
Figura 12. ¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización?	52
Figura 13. ¿Considera usted que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo?	53
Figura 14. ¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?	54
Figura 15. ¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta?	55
Figura 16. ¿Considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados?	56
Figura 17. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?.....	57

I. Introducción

Actualmente las organizaciones presentan equipos de trabajo desorganizados, con baja motivación y no tienen en cuenta los planes personales para alinearlos a las metas empresariales impidiendo así que se llegue a los propósitos planteados. Algunos componentes que se deben tener en cuenta a nivel interno, son los valores, ideas, formas de comunicación y de hacer cosas, los cuales se pueden convertir en lazos de convivencia complejos, pues no todos los individuos trabajan de la misma manera ni a uno mismo ritmo lo que pueda causar que los objetivos no se cumplan o se lleven a cabo en otros tiempos los cuales se establecieron en el proceso de planeación, al igual que generar un desgaste en el personal.

Una herramienta estratégica esencial es el trabajo en equipo, que admite a las empresas de disminuir el impacto de los cambios y en segundo lugar un resorte que impulsa a las organizaciones a estabilizarse y continuar con su crecimiento y desarrollo.

Es así, que se propone la siguiente investigación denominado: “Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021”, por lo que se determina la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021?. Para lograr la interrogante de plantea el siguiente objetivo general: Identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021

Para poder alcanzar el logro de los objetivos específicos se determina los siguientes objetivos específicos: 1.- Describir la convivencia en las micro y pequeñas empresas del

rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021; 2.- Describir la dinámica grupos en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021; 3.- Describir el empowerment en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021.

Según (Juan & Rodríguez, 2017), los docentes y directores son fundamentalmente para la provisión de los servicios educativos. Por cierto, también lo son quienes se encarguen de la gestión en los distintos niveles de gobierno, nacional, regional y local. Lamentablemente, sobre este último personal no se dispone información. Al menos públicamente, no se cuenta con resultados de evaluaciones que se hayan aplicado al personal de las unidades de gestión.

La sociedad peruana tiene en la educación un de los soportes para superar con éxito sus desafíos más importantes. Es condición necesaria para alcanzar un mayor nivel de bienestar colectivo y desarrollo humano, para la consolidación del estado de derecho y de una ética pública, para el despliegue del potencial cultural y para la innovación e integración con el mundo globalizado.

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. Es la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar el cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas. En el ámbito educativo, gran parte de las medidas que los países de la región han adoptado ante las crisis se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que ha dado origen a tres campos de acciones principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas, según la (Unesco, 2020).

La crisis económica causada por la enfermedad pandémica del covid-19 ha provocado un mal enrome a la economía universal y ha perjudicado la paz de las organizaciones. Se considera que en todo el mundo las Mypes son las más dañados por la enfermedad pandémica, en medio de las ocupaciones más dañinos son los servicios de alojamiento y hotelería, las agencias de viajes; la industria textil y la fabricación.

Es de esta forma, diario El Peruano (2020) apunta que las Micro y empresas y pequeñas empresas desempeñan un papel central en el desarrollo de la economía nacional. Según los datos oficiales conforman más del 99% de las unidades empresariales en el Perú, en torno al total de puesto de trabajo con un 85% y producen alrededor del 40% del producto bruto interno. Consciente de este reto, el régimen junto al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) hicieron medidas económicas para favorecer a las Mypes, de la misma forma que lo sugiere, tal como lo indica (Economía verde, 2020).

La presente investigación se justifica de manera metodológica, ya que, aportara la orientación sobre procedimientos técnicas e instrumentos válidos y confiables, que puedan servir de apoyo a ser mejorado por investigaciones futuras del mismo rubro de acción de las variables que se estudió, que son el trabajo en equipo.

Por otro lado, respecto a la metodología el tipo de investigación empleada fue aplicada con enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y de un diseño no experimental de forma transversal.

Del resultado obtenido de la tabla 6 y figura 6, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 10% menciona que casi nunca considera que su jefe atribuye la información dentro de su centro laboral, el 10% indica que a veces considera que su jefe distribuye la información dentro de sus centro de laboral, el 10% manifiesta que casi siempre considera que su jefe distribuye la información dentro de su centro laboral y

el 70% indica que siempre considera que su jefe distribuye la información dentro de centro laboral.

En relación al objetivo general, se puede concluir que lograron identificar las características del trabajo en equipo en la I.E.P Raúl Paredes Espinoza, de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, referente al desarrollo de las relaciones, los trabajadores consideran una participación activa por parte del director, y a su vez poseen una cultura organizacional favorable para la institución educativa; referente a la dinámica de grupos, en la institución educativa se contempla un adecuado liderazgo y se aplica acciones correctivas en caso de que haya algunas irregularidades en la prestación de los servicios educativos y por ultimo referente al empowerment, los trabajadores cuentan con una autonomía para la realización de sus labores, pero no se logra alcanzar los objetivos establecidos.

II. Revisión de Literatura

Antecedentes

Internacional

Según (Fuentes & Marroquin, 2018), en su tesis “Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco”, el trabajo fue de tipo documental, exploratoria, aplicada y de campo. Se aplicó un cuestionario y una entrevista a los jefes directos para detectar los puntos más vulnerables en los que hacía falta mejorar o implementar estrategias para trabajar en equipo. Dicho cuestionario y entrevista fueron validadas por el programa de SPSS en la escala de Alfa. Se concluye que las estrategias aplicadas no son las adecuadas, debido a que la mayoría de los empleados afirman que, aunque existe una comunicación efectiva en su entorno de trabajo, no están aplicando de forma correcta o no son suficientes, lo que afecta en el proceso productivo y la interacción en el grupo de trabajo.

(Carazzo, 2015) en su tesis “Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos”, este estudio contribuye a la comprensión de los aspectos que tornan al trabajo en equipo más efectivo en el contexto de las pequeñas EBT. Para tal, ciertas características de los equipos de trabajo, relevantes en contextos innovadores como el de las pequeñas EBT, fueron agrupadas en tres factores que han surgido de la revisión bibliográfica y que se fundamentan en buenas medidas en el trabajo de West. En primer lugar, se ha estudiado el efecto moderador del diseño de los equipos de trabajo sobre la relación entre el trabajo en equipo y los resultados organizativos.

(Toro, 2015), en su tesis “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales”, el objetivo general de la presente investigación es analizar los diferentes conceptos de trabajo en equipo y como se optimizan los resultados en las organizaciones generando procesos relacionados fortalecidos y que influyan en el rendimiento de las empresas. Concluye que en las organizaciones actuales el trabajo en equipo debe tener un beneficio cuantitativo y cualitativo, resultado de un trabajo sinérgico. Este trabajo debe ser una práctica diaria, sistematizada y bien estructurada en la organización teniendo que los resultados obtenidos serán óptimos en el tiempo, redundando en satisfacción de nuestros clientes internos y externos, creando un ambiente laboral amigable estableciendo un impacto positivo en el estado de ánimo de los miembros de la organización, estableciendo relaciones sociales adecuadas y con canales de comunicación claros y efectivos.

Nacional

(Guerrero & Ordaya, 2018), en su tesis “Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán

(Calle & Huamán, 2020), en su tesis “Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipos en los colaboradores de la red educativa adventista AEAMOP - Pucallpa 2019”, el objetivo general planteado es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y el trabajo en equipo, en los colaboradores de la red educativa adventista AEAMOP, Pucallpa 2019. La metodología que se utilizó es de tipo básica, porque está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimiento científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad inmediata, el diseño de la investigación está basada en el libro de metodología de la investigación científica. Se concluye, después de haber desarrollado la presente investigación titulada, se determinó que existe relación entre el liderazgo transformacional de los directivos y el trabajo en equipo en los colaboradores de la red educativa y adventista, presentando un coeficiente de correlacional positiva, el cual afirma que los colaboradores seguirán trabajando en equipo con total compromiso y responsabilidad compartida si los directivos de la red educativa, siguen estimulando al desarrollo de nuevas competencias y motivando a sus colaboradores hacia ideales muy altos que beneficie no solo de forma individual sino a todo el grupo de trabajo.

(Matamoros & Ñahuincopa, 2018), en su tesis “El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho - Huancavelica – 2018”, el objetivo de la presente investigación fue establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2018. El diseño de la investigación fue correlacional, las características del diseño propuesto, responde al descriptivo correlacional, porque permitirá analizar las causas y consecuencias de las variables de estudio. Se concluye que la presente investigación demuestra la existencia de una relación positiva y significativa entre el trabajo en

equipo y el clima laboral en los docentes de la institución educativa, cuyo nivel de identificación de la relación lo cual califica una relación positiva muy fuerte.

(Bustamante, 2014), en su tesis “El trabajo en equipo y su influencia en el clima institucional de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, de la ciudad de Guadalupe, 2013”, del objetivo general determinar la influencia del desarrollo del trabajo en equipo para el mejoramiento del clima institucional en la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, de la ciudad de Guadalupe, 2013. En la presente investigación se utilizó el diseño de la investigación cuasi – experimental denominado: diseño de un solo grupo con mediciones previas y posteriores. Se concluye que el desarrollo del trabajo en equipo, mejora significativamente el clima institucional en la institución educativa, lo que se puede describirse como óptimas relaciones interpersonales entre los integrantes de la comunidad educativa; el nivel del clima institucional del grupo de estudio – integrantes de la comunidad educativa de la I.E Nuestra Señora de Guadalupe, antes de desarrollarse el trabajo en equipo se ubicó en los niveles malo, en un 63% y regular en un 73%. Esta tendencia a ubicarse mayoritariamente en el nivel malo o deficiente se aprecia también en las dimensiones.

(Ochoa, 2020), en su tesis “Trabajo en equipo de docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio”, el objetivo general de estudio tiende a determinar el nivel de trabajo en equipo en los docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, del Triunfo, 2019. La presente investigación por su carácter es descriptiva ya que su objetivo principal es centrar la especificación de las anomalías, utilizando procesos representativos como es la observación. Se concluye que el trabajo en equipo es deficiente, el porcentaje corresponde al 85% considerando el nivel bajo y regular, evidencia un grave problema que debe ser resuelto con la finalidad de brindar una educación de calidad; la falta de colaboración docente en la escuela representa el 90%,

este resultado no permite que se establezcan estrategias o mecanismos para resolver problemas comunes que se presentan en la institución.

Local

(Peña & Prado, 2018), en su tesis “Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016”, el presente trabajo de investigación presenta como objetivo principal el determinar la correlación entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo del personal de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, en el año 2016. El tipo de investigación fue básica puesto que se buscó aportar al conocimiento, de nivel correlacional, siendo el diseño no experimental, la técnica de recolección fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el enfoque cuantitativo. Se concluye que existe relación moderada e inversa entre la resistencia al cambio y el trabajo en equipo del personal de la Sede del Gobierno regional de Ayacucho; se concluye que no existe correlación, entre la inercia y el trabajo en equipo del personal de la sede del Gobierno Regional, año 2016, puesto que el valor p resulto ser superior al 5% de significancia; se concluye que existe correlación moderada e inversa, entre los factores que afectan la participación y el trabajo en equipo del personal de la sede del Gobierno Regional.

(Coronado & Pozo, 2018), en su tesis “Liderazgo directivo y trabajo en equipo en la institución educativa pública Yanamilla, Ayacucho 2018”, el presente trabajo de investigación es de naturaleza cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional de corte transversal y se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la institución educativa pública Yanamilla. En función a la prueba inferencial se concluye: existe relación alta u significativa entre el liderazgo directivo y el trabajo en equipo en la institución educativa pública Yanamilla, Ayacucho, 2018, en razón a que P-Valor obtenido es (0,000) y es menor a que al nivel

de significancia, la misma que termina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación entre las variables es 0,645, la misma que se ubica en el nivel de buena correlación; por lo tanto existe relación buena en el nivel de 0.01 (2 colas) bilateral entre la variable dirección estratégica y calidad de atención con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

(Palomino, 2020), en su tesis “Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020”. La presente investigación tuvo como objetivo identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo Lamarino, del distrito de Tambo – La Mar, Ayacucho 2020. El tipo de estudio fue aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. En relación al objetivo general se concluye que se identificó las características del trabajo en equipo, toda vez que, los resultados de la encuesta muestran que la mitad de los trabajadores de la empresa Martín Kullo Lamarino consideran que a veces tienen conocimientos y habilidades que se complementan; sin embargo, no existe una comunicación adecuada entre los integrantes de la empresa, evidenciándose un adecuado liderazgo; respecto a los objetivos comunes, un porcentaje superior al 50% de los trabajadores indican que casi nunca consideran que no existe un trabajo articulado y comprometido para el logro de los objetivos; así mismo, con relación a la responsabilidad, se evidencia deficiencias debido a que un alto porcentaje de trabajadores consideran que casi nunca cumplen con las funciones asignadas.

Bases teóricas

“El trabajo en equipo es una manera de poder alinear a un grupo humano en torno a las actividades laborales con fines, metas y propósitos comunes, motivados a alcanzar los

mejores resultados. El trabajo en equipo acarrear una interdependencia activa y dinámica entre los integrantes de un grupo que comparten, comprometen, responsabilizan y asumen una misión. En el trabajo en equipo, a pesar de que sus integrantes son diferentes en su carácter y su manera de actuar, se valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros; así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo sólo jerarquizan los logros individuales, de tal manera que palidecen el sentido y la filosofía en equipo”, tal como lo indica (Guerrero & Ordaya, 2018).

Según Acosta (2011) citado por (Palomino, 2020), indica que “Para entender el trabajo el equipo, es necesario tener en cuenta el concepto de equipo de trabajo, por la que manifiesta que un equipo de trabajo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometidas a un objetivo común, con metas de rendimientos y un enfoque por el que se sienten mutuamente responsables”.

Características, requisitos y exigencias para realizar un trabajo en equipo

(Aguilar, 2013), indica que ha señalado cinco factores básicos para configurar un equipo y a partir de ello va desarrollar los requisitos, condiciones y exigencias para realizar un trabajo en equipo:

- Objetivos comunes y valores comparativos. – “Para que exista un equipo se necesita un objetivo común precisamente determinado y aceptado por todos los miembros que conforman los equipamientos. Además, debería existir la voluntad expresa de que todos los miembros se encuentren decidido a hacer los esfuerzos y labores necesarios para poder hacer aquellos fines”, (Aguilar, 2013).
- Número limitado de miembros integrantes del equipo. – “En todo grupo debe existir una adecuación entre el número de miembros y los objetivos propuestos. Esto, como

es obvio, es válido también para los equipos de trabajo, que deben armonizar productividad y participación. Esta armonía no puede lograrse si el número de personas que lo conforma es muy elevado” (Aguilar, 2013).

- Estructural organizacional y funcional acorde con las exigencias del trabajo en equipo. – “Un equipo no es algo desarticulado o inorgánico, al contrario, hasta su misma denominación denota la idea de acción conjuntamente. Si bien la estructura organizacional y funcional ha de variar según los objetivos propuestos por cada equipo existen algunos aspectos que son comunes a casi todos ellos” (Aguilar, 2013).
- Complementación humana e interprofesional. – “Si hubiese que escoger un vocablo que designe la importante de un equipo, así sea en lo socioafectivo como en lo servible, ese vocablo sería complementariedad. En impacto, la acción conjunta y el apoyo recíproca que presupone el trabajo en grupo, pide e involucra que cada una comprenda, y más que nada que practique, la complementariedad es lo cual incorpora a una inconclusa para que se encuentre completa”, (Aguilar, 2013).
- Comunicación fluida y transparente. – “En todo conjunto laboral se hace un grupo de ocupaciones, relaciones y comunicaciones. Sin comunicación, no podría existir un equipo de trabajo; en otras palabras, obvio, como además lo es el elaborado de que, a mejor comunicación, más grandes son las modalidades de un óptimo manejo”, (Aguilar, 2013).
- Atención personal y búsqueda del espíritu del equipo. – “Como ya se comentó en la primera parte de este apartado, existe en todo equipo un entrecruzamiento entre el grado de trabajo (manifiesto, expreso, racional, consciente) y el grado emocional (implícito, afectivo y frecuentemente). Esta última es la magnitud o faceta que

deseamos tener en cuenta más en especial en este párrafo, atendiendo a 2 magnitudes, lo cual concierne a lo personal y lo cual hace al espíritu del equipo”.

- La implicación personal y la vivencia de pertenencia a un equipo. – “Si bien esta cuestión está implícita en el punto anterior, aquí la presentamos como la culminación del proceso de búsqueda antes mencionado. El espíritu de grupo o sentimientos de pertenencia se desarrolla progresivamente en la medida en que cada miembro del equipo percibe, o mejor dicho vive su identificación o pertenencia al grupo o equipo. Cuando algo se siente como ajeno o impuesto, se responde con la indiferencia”, (Aguilar, 2013).
- Capacidad para superar conflictos y oposiciones. – “Un equipo, como todo conjunto humano, no es una isla paradisiaca que funciona armónicamente por el solo elaborado de constituir un equipo. En él hay, coexisten personalidades distintas, con reacciones, comportamientos, simpatías, afinidades y antipatías. Esto pasa en el seno de todo conjunto, produciendo, por una sección, tensiones, conflictos y por otras atracciones y afinidades”, (Aguilar, 2013).

Equívocos o confusiones que debemos evitar acerca de lo que es el trabajo en equipo

Según (Aguilar, 2013), menciona que en ciertas ocasiones se incurre en el error de confundir conceptos muy semejantes en cuanto a las realidades que expresan. Esto ocurre también cuando se habla de trabajo en equipo:

- Un equipo de trabajo no es necesariamente un equipo interdisciplinario, un equipo de trabajo casi siempre está constituida por personas de distintos campos profesionales o disciplinarios que trabajan sobre un mismo objeto o un mismo problema. Pero no por ello realizan un trabajo interdisciplinario.

Esta labor interprofesional, no implica necesariamente que haya interdisciplinariedad, aunque cada uno aporta sus propias perspectivas y se tenga el propósito de establecer un puente entre conocimientos especializados de varias disciplinas.

- Un grupo de trabajo no es un equipo de trabajo, algunos señalan que un equipo de trabajo toma como referencia al grupo de trabajo; esto en principio puede ser aceptado. Sin embargo, no es lo mismo un “grupo de trabajo” que un “equipo de trabajo”. En el grupo de trabajo se comparte información, ideas, experiencias, etc., que ayudan a cada miembro del grupo a realizar mejor su trabajo, pero ninguno tiene responsabilidad alguna sobre los resultados que no sean los propios.

	Grupo de trabajo	Equipo de trabajo
Liderazgo	Claramente asignado	Responsabilidad compartida.
Objetivo	Depende de los propósitos generales de la organización	Tiene un objetivo propio, bien definido.
Producto	Es fruto del esfuerzo individual	Es fruto del esfuerzo individual y del trabajo conjunto.
Efectividad	Se mide de manera indirecta, de acuerdo con la influencia que el grupo ejerce sobre sus miembros.	Se mide valorando los productos del equipo.
Responsabilidad	Solo existe responsabilidad del personal.	Existe responsabilidad individual y de equipo.
Reconocimiento	Se reconoce y recompensa el aporte individual.	Se reconocen y celebran los esfuerzos individuales que contribuyen al éxito del equipo.
Reuniones	Son formales y tienen de ordinario larga duración.	Sin intercambios abiertos que buscan solución activa a los problemas.
Decisiones	Los miembros del grupo discuten, deciden y delegan.	Los miembros discuten, deciden y hacen el trabajo conjuntamente.

Algunas cualidades necesarias para ser un buen coordinador de un equipo de trabajo

Las cualidades humanas del coordinador, sus actitudes y comportamientos vitales, son más importantes que el uso y dominio de buenas técnicas de trabajo grupal.

El coordinador de un equipo de trabajo, como de algún modo ya se indicó, es alguien que potencia y libera la capacidad creadora. Esto no es tanto una cuestión de técnicas, como la habilidad de alguien que es capaz de animar. Dicho esto, veamos cuales son las cualidades que suelen considerarse más significativas para ser un buen coordinador y llevar a cabo un trabajo en equipo.

1. Cordialidad. – Escasas cosas facilitan tanto las colaboraciones interpersonales y el buen clima de trabajo en grupo como la cordialidad. Por otro lado, una persona antipática, agresiva, que tiene un tono y modo despreciativo, difícilmente podría ser un coordinador de equipo. La cordialidad se plantea en los vocablos y ocupaciones exteriores que contribuyen a hacer amable y agradable el trato con los demás.
2. Capacidad de escucha activa y empatía. – Estar a la escucha de lo que otro u otros dicen, es algo más que oír. Y más todavía que atender y entender. La escucha activa es, en primer lugar, escuchar sin tamizar o seleccionar lo que el otro dice de acuerdo con su propia perspectiva o manera de pensar.
3. Sensibilidad. – Para notar y responde a las necesidades, inconvenientes, emociones, preferencias y preocupaciones primordiales del equipo y de todos sus miembros. Hablamos de una especie de radar con el que el coordinador capta lo que sucede en los equipamientos, y más aún, lo cual le pasa a cada uno.
4. Tacto y paciencia. – Tacto en el trato con los miembros del conjunto y para el desempeño de las preguntas conflictivas que tienen la posibilidad de suscitarse en

el interior del equipo. Y paciencia para continuar en su labor una vez que se generan desánimos por la carencia de responsabilidad de ciertos en la vida del equipo o, sencillamente ya que las cosas no salen bien.

5. Saber integrar los antagonismos y manejar los conflictos. – Una vez que en un equipo hay sesiones por los antagonismos y conflictos que hay en su interior, lo primero que se debe hacer es aceptar que el problema existe. Una vez aceptada la vida del problema, el coordinador debería intentar hacer un diagnóstico del mismo.
6. Imparcialidad. – No en el sentido de una gélida o distante igualdad ante todos, sino en el sentido de tener respeto por todos, de manera todos los miembros del equipo reciban la misma atención y procedimiento. Aunque el coordinador logre no ver con simpatía a ciertos individuos y no compartir determinados puntos de dichos.

Dimensiones del trabajo en equipo

Desarrollo de relaciones

Según Alles (2005) citado por (Guerrero & Ordaya, 2018), define: “Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y calidad, o redes de contactos con distintas personas. Comportamientos habituales en el contacto con los demás”.

Dinámica de grupos

Según Olmsted (1978) citado por (Jara, 2020), la dinámica de grupo constituye el intento más difundido y de mayor influencia en estos momentos, en el estudio de los grupos, pero Klineberg indica que “no es fácil definir o limitar la importancia de zona de la dinámica de grupo”, la cual desde cierto punto de vista representa la teoría de la naturaleza de los grupos y de la interacción dentro de los grupos.

Según Andreola (1982) citado por (Guerrero & Ordaya, 2018), destaca lo siguiente “Para desarrollar una buena dinámica de grupos es preciso, en primer lugar, deshacer una serie de mitos y prejuicios preferidos al liderazgo. Luego se tratará de conocer las formas de liderazgo que actúan en los grupos, así como las técnicas para descubrir líderes y, por último, las estrategias para descubrir líderes y, por último, las estrategias para desarrollar formas positivas de liderazgo”.

Empowerment

Según (Cálix, Martínez, Vigier, & Nuñez, 2016), define el Empowerment, como una herramienta de gestión que es utilizado por las organizaciones para el manejo y aporte de responsabilidades, habilidades y autoridad, donde los empleados tienen la oportunidad y compromiso para dar lo mejor de sí, bajo el liderazgo de un gerente que los oriente y haga partícipes de la toma de decisiones, en un ambiente de trabajo que permita a los individuos aprender, crecer, desarrollarse y contribuir al éxito empresarial.

Gestión de calidad

Calidad

Según (Cuatrecasas, 2010), la calidad se puede definirse como el conjunto de características que posee un producto o servicio, así como su capacidad de satisfacción de los requerimientos del usuario. La calidad supone que el producto o servicio deberá cumplir con las funciones y especificaciones para las que ha sido diseñado y que deberán ajustarse a las expresadas por los consumidores o clientes del mismo. La competitividad exigirá, además, que todo se logre con rapidez y al mínimo coste, siendo así que la rapidez y bajo coste serán, con toda seguridad, requerimientos que pretenderá el consumidor del producto o servicio.

Gestión de calidad

Según (Pérez P. & Gardey, 2014), denomina la gestión de calidad como un mecanismo operativo de una organización para optimizar sus procesos. El objetivo es orientar la información, la maquinaria y el trabajo de manera tal que los clientes estén conformes con los productos y/o servicios que adquieren. Por lo tanto, apunta a la coordinación de procedimientos y recursos para mejorar la calidad de la oferta.

La gestión de calidad es el conjunto de acciones planificadas y sistemáticas, necesarias para dar la confianza adecuada de que un producto o servicio va satisfacer los requisitos de calidad.

Importancia de la Gestión de Calidad

Cada vez más las exigencias de los consumidores en los actuales escenarios económicos son muy relevantes, especialmente por el rol que desempeña la calidad y en donde las empresas exitosas están plenamente identificadas ya que esto constituye a una buena ventaja competitiva. Las empresas saben que para permanecer en el mercado y garantizar una buena participación se debe tener presente, que la calidad en la actualidad es muy importante involucra satisfacer plenamente las necesidades del cliente, saber las nuevas necesidades del cliente, lograr productos y servicios con ceros defectos, diseñar, producir y entregar un producto que haga que el cliente se sienta totalmente satisfecho. Lo cierto es que el sistema de gestión de la calidad es el conjunto de normas interrelacionadas de una empresa u organización por los cuales se administra de forma ordenada la calidad de la misma, en la búsqueda de la satisfacción de sus clientes.

Micro y pequeña empresa (MYPE)

Según la Ley 28015 (2013), la Micro y pequeña empresa es la Unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada a la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Características de la MYPE

De acuerdo a la nueva Ley MYPES N° 30056 (2013). Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en algunas de las siguientes categorías empresariales, establecidas en sus niveles de ventas anuales.

Tabla 1

Categorización de las Mypes

CATEGORÍA	VENTAS ANUALES
Microempresa	Ventas anuales hasta 150 UIT's
Pequeña empresa	Ventas anuales de 150 UIT's a 1700 UIT's
Mediana empresa	Ventas anuales de 1700 UIT's a 2300 UIT's

Fuente: Ley 30056

Elaboración: Propia

Mortalidad de las empresas

Según (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2013), indica que las “Causas de la mortalidad de las empresas se podrían agrupar en cuatro categorías las cuales están relacionadas en muchas ocasiones, unas son consecuencia de otras:

- a) Causas relacionadas con las administración y promoción. – La falta de control en las operaciones de la empresa la lleva a realizar las cosas a un costo muy elevado. La administración deficiente hace que los problemas de las empresas no sean visibles, hasta que ya es demasiado tarde. Muchas empresas tenían utilidades razonables cuando eran de tamaño relativamente pequeño, pero cuando intentan crecer, tienen graves problemas. Dado que la mayoría de microempresas no pueden hacer aumentos de capital o mejorar su productividad, la solución inmediata son mayores niveles de endeudamiento, lo que hace aumentar sus costos.
- b) Causas relacionadas con la escala de producción de las empresas. – Esta se relaciona con el potencial de producción de la empresa, dados sus niveles de tecnología y de mercado propio. A veces las microempresas quieren diversificar con más productos sin haberse especializado en las líneas que manejan, haciendo que sus costos aumenten, situándolas en desventajas con sus otras competidores más grandes. Las especializaciones de las empresas en una línea corta de productos o servicios, le permitirá compensar sus desventajas de tamaño.
- c) Causas relacionadas con el entorno en condiciones de mercado. – Las causas del entorno según la coyuntura económica del país, convierte a la microempresa en un sector vulnerable, por la falta de adaptación a dichos cambios. Además, otros factores del entorno son las necesidades crecientes de calidad del producto o servicio.
- d) Causas relacionadas con el financiamiento. – El acceso al crédito bancario y su costo es una de las causas por las que las microempresas no pueden expandirse, ya que en muchas veces no son sujetas de crédito para algunas entidades

financieras. En el país, hay iniciativas de apoyo a estas empresas a través de créditos financieros por entidades del estado como por organismos internacionales, canalizadas a través de entidades financieras”.

Importancia de las MYPEs

(Aspilcueta, 2011), las MYPES son un segmento importante en la generación de empleo, es así que más del 80% de la población económicamente activa se encuentra trabajando y generan cerca del 45% del producto bruto interno (PBI). En resumidas cuentas, la importancia de las MYPES como la principal fuente de generación del empleo y alivio de la pobreza se debe a:

- Proporcionan abundantes puestos de trabajo.
- Reducen la pobreza por medio de actividades de generación de ingreso.
- Incentivan el espíritu empresarial y el carácter emprendedor de la población
- Son la principal fuente de desarrollo del sector privado.
- Mejoran la distribución del ingreso
- Contribuyen al ingreso nacional y al crecimiento económico.

III. Hipótesis

La hipótesis es una suposición que expresa la posible relación entre dos o más variables, la cual se formula para responder tentativamente a un problema o pregunta de investigación” (Arias, 2012, pág. 47).

Según el Dr. Fidias Gerardo Arias Odón en su libro El proyecto de investigación - introducción a la metodología científica 6ta edición” nos dice que “La formulación de hipótesis es necesaria en investigaciones de nivel explicativo, cuando se pretende establecer relaciones causales entre variables. De hecho, la finalidad de las investigaciones explicativas es probar hipótesis causales” (Arias, 2012, pág. 50).

IV. Metodología

4.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental – transversal

(Hernandez, Fernandez, & Baptista., 2014), el diseño no experimental se podría definirse como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se han dado en su contexto natural, para posteriormente analizarlos”, (pág. 149).

“Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo lo que sucede”. (pág. 151)

El tipo de investigación empleada fue el aplicada con un enfoque cuantitativo.

(Hilario, 2013). Señala que el tipo de investigación aplicada depende de descubrimientos y avances de la investigación básica, porque en ellos se basa. Por ello busca previamente conocer que principios, teorías, doctrinas conceptos y leyes existen para hacer actuar y construir.

(Hernandez, Fernandez, & Baptista., 2014). El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamientos y probar teorías, (pág. 4).

El nivel de investigación fue el descriptivo.

(Hernandez, Fernandez, & Baptista., 2014), consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Con los

estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (pág. 92)

4.2.Población

(Hernández., Fernández., & Baptista., 2010), define la población “Como el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

La población de la investigación estuvo conformada por 10 trabajadores de la micro y pequeñas empresas del rubro educación I.E.P. Raúl Paredes Espinoza.

4.3. Definición y operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA VALORATIVA
Trabajo en equipo	Según (Guerrero & Ordaya, 2018), manifiesta que el trabajo en equipo consiste en agrupar a personas para su desarrollo de relaciones en torno a una actividad específica de manera que lo pueden desarrollar de manera coordinada y de forma conjunta; el trabajo en equipo no trata el desempeño de manera individual, sino que es la agrupación de la dinámica de grupos esto con la finalidad de obtener resultados mediante la suma de esfuerzos de sus	La variable en estudio trabajo en equipo se logrará media aplicando la técnica de la encuesta, esto con la finalidad de lograr los objetivos que se han planteado.	Desarrollo de relaciones	Contacto	¿Considera usted que su jefe distribuye la información dentro de su centro laboral? ¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral?	Escala de Likert: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre
				Comportamiento	¿Considera activa la participación de su jefe? ¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleva al crecimiento de la organización? ¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?	
			Dinámica de grupos	Liderazgo	¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta? ¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización?	
				Estrategia	¿Considera usted que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo?	
			Empowerment	Dirección	¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía? ¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta?	

	<p>componentes y con el empowerment. Para ello, es necesario que los miembros del equipo estén especializados en las áreas que son involucradas para la realización del trabajo, y cada uno de ellos cumpla a cabalidad con la responsabilidad que se le ha delegado.</p>			<p>Responsabilidad</p>	<p>¿Considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados? ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?</p>	
--	---	--	--	------------------------	---	--

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, la técnica que se utilizó fue la encuesta, siendo el instrumento aplicado el cuestionario, el mismo que constó de 10 preguntas relacionadas a la Satisfacción del cliente.

Es de particular importancia otorgar y no olvidar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplearán en una investigación. Muchas veces se inicia un trabajo sin identificar qué tipo de información se necesita o las fuentes en las cuales puede obtenerse; esto ocasiona pérdidas de tiempo, e incluso, a veces, el inicio de una nueva investigación. Por tal razón, se considera esencial definir las técnicas a emplearse en la recolección de la información, al igual que las fuentes en las que puede adquirir tal información, (Ruiz, 2018).

4.5. Plan de análisis

Para el recojo de la información se hizo mediante el cuestionario hacia los trabajadores de la I.E.P Raúl Paredes Espinoza y el análisis de la variable descriptivo. Asimismo, para la tabulación de los diferentes ítems de la encuesta se utilizará el Excel 2016 y el SSPS.

4.6. Matriz de consistencia

Enunciado del problema	Objetivo	Variable	Hipótesis	Metodología
<p>Problema General ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo es la convivencia en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021?</p> <p>¿Cómo es la dinámica de grupos en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021?</p> <p>¿Cómo es el empowerment en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021?</p>	<p>Objetivo general Identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021</p> <p>Objetivos específicos 1.- Describir la convivencia en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021. 2.- Describir la dinámica grupos en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021. 3.- Describir el empowerment en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones Convivencia Contacto Comportamiento Dinámica de grupos Liderazgo Estrategia Empowerment Dirección Responsabilidad</p>	<p>Las hipótesis se utilizan a veces en estudios descriptivos, para intentar predecir un dato o un valor en una o más variables que se van a medir y observar. Cabe comentar que no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis de esta clase o que sean afirmaciones más generales, no es sencillo realizar estimaciones precisas sobre ciertos fenómenos</p>	<p>Tipo: Investigación aplicada con enfoque cuantitativo. Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental – transversal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: La población en estudio estará conformado por 10 trabajadores de la micro y pequeñas empresas del rubro educación I.E.P. Raúl Paredes Espinoza. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>

<p>¿Cómo implementar un plan de mejora del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación? caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021?</p>	<p>4.- Elaborar un plan de mejora del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación? caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021.</p>			
--	---	--	--	--

4.7.Principios éticos

(Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019), toda actividad que realiza la universidad se guía por los siguientes principios.

- **Protección a las personas:** En la investigación en la que se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solo implica que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino también involucra el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular, si se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- **Beneficencia y no maleficencia:** Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.
- **Justicia:** el investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y toma las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados.

V. Resultados

5.1. Resultados

Tabla 1. Edad

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
18 - 25 años	2	0.20	20.00%
26 - 35 años	3	0.30	30.00%
36 - 45 años	4	0.40	40.00%
51 a más	1	0.10	10.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

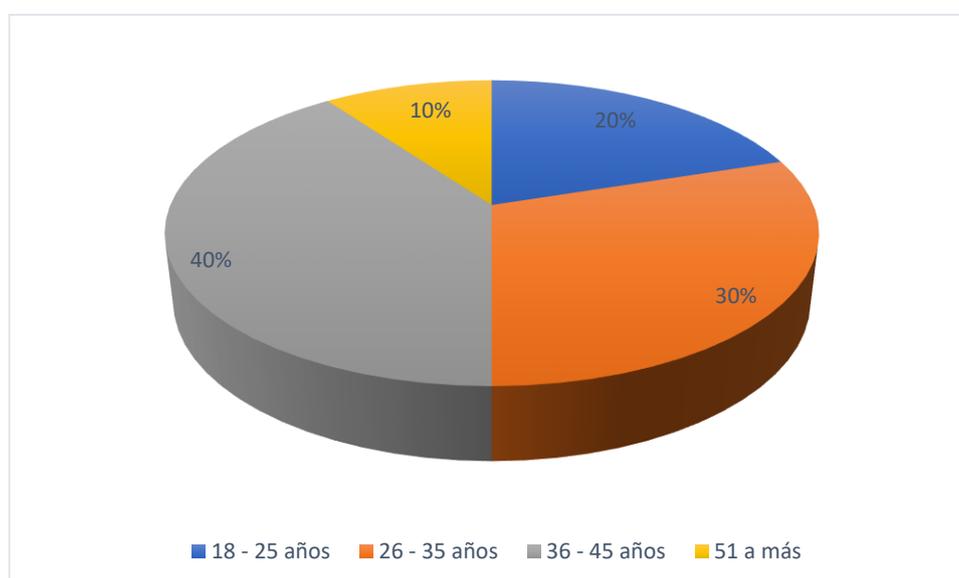


Figura 1. Edad

Interpretación:

De la tabla 1 y figura 1, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 20% tiene 18 – 25 años, el 30% tienen 26 – 35 años, el 40% tienen 36 – 45 años y el 10% tiene 51 a más

Tabla 2. Sexo

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Femenino	6	0.60	60.00%
Masculino	4	0.40	40.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

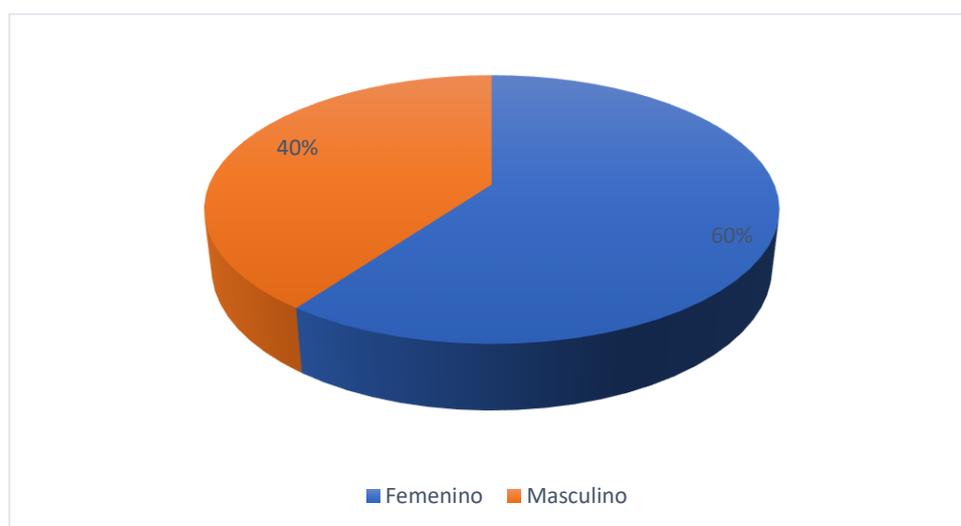


Figura 2. Sexo

Interpretación:

De la tabla 2 y figura 2, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 60% son del sexo femenino, y el 40% son del sexo masculino.

Tabla 3. Grado de instrucción

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Sin instrucción	0	0.00	0.00%
Educación básica	0	0.00	0.00%
Superior no universitaria	0	0.00	0.00%
Superior universitaria	10	1.00	100%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

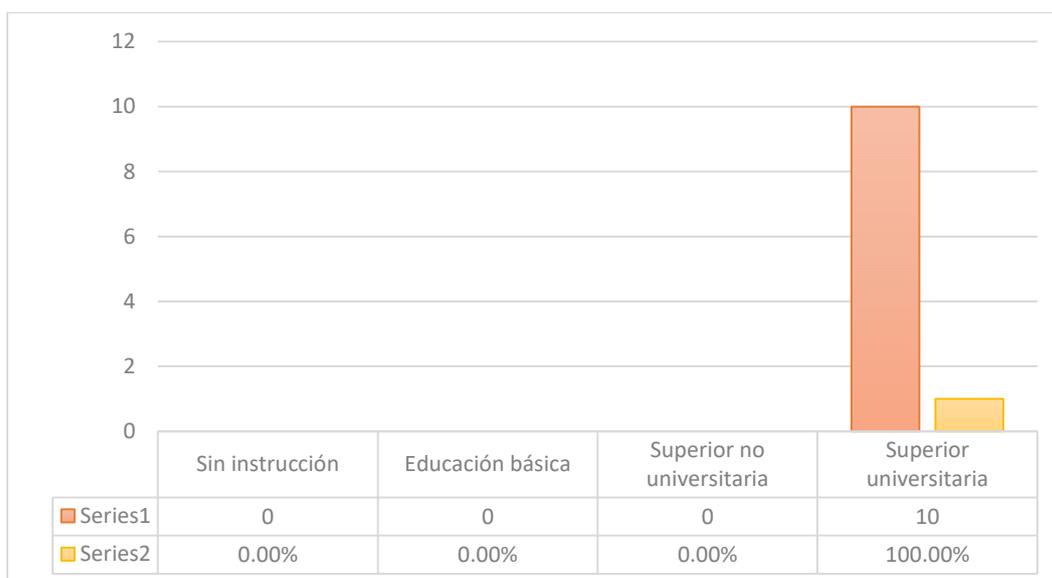


Figura 3. Grado de instrucción

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 3, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 100% cuentan con superior universitaria.

Tabla 4. Cargo que desempeña

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Propietario	0	0.00	0.00%
Personal administrativo	2	0.20	20.00%
Personal operativo	8	0.80	80.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

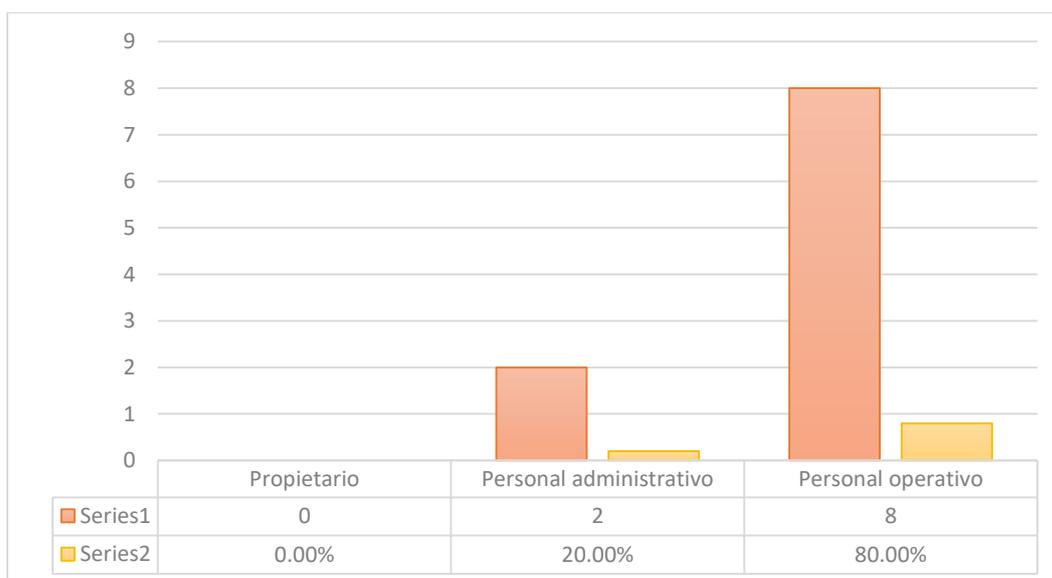


Figura 4. Cargo que desempeña

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 4, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 20% indica que es propietario en la institución educativa, y el 80% indica que es personal operativo en la institución educativa donde labora.

Tabla 5. Tiempo que desempeña en el cargo

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
0 a 2 años	2	0.20	20.00%
3 a 5 años	2	0.20	20.00%
6 a más	6	0.60	60.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

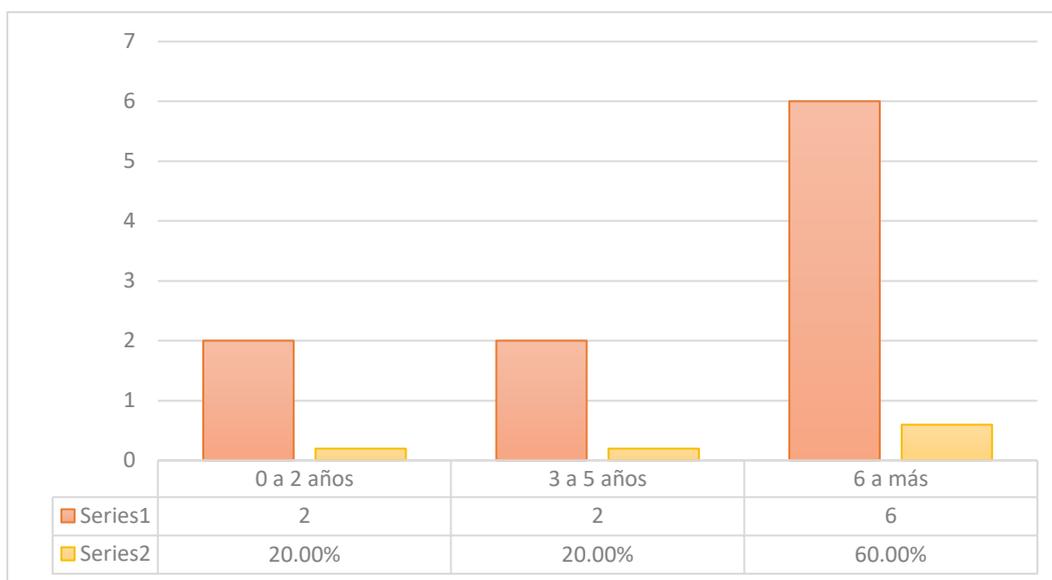


Figura 5. Tiempo que desempeña en el cargo

Interpretación:

De la tabla 5 y figura 5, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 20% indica que tiene 0 a 2 años desempeñando en el cargo dentro de la institución educativa, el 20% menciona que tiene 3 a 5 años que viene desempeñando sus actividades y el 60% manifiesta que tiene 6 a más años que viene laborando.

Tabla 6. ¿Considera usted que su jefe distribuye la información dentro de su centro laboral?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	1	0.10	10.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	1	0.10	10.00%
Siempre	7	0.70	70.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

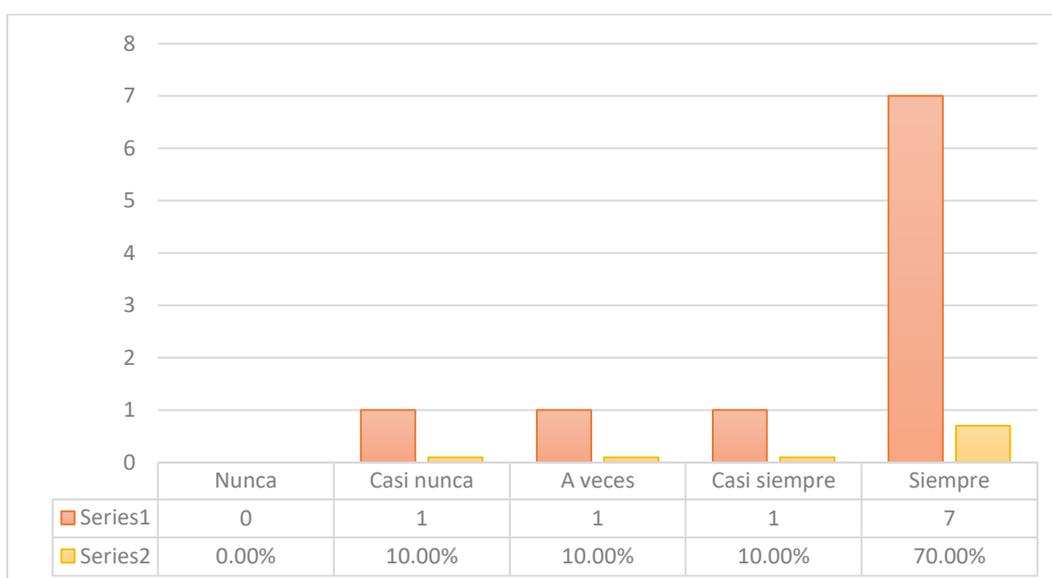


Figura 6. ¿Considera usted que su jefe distribuye la información dentro de su centro laboral?

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 6, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 10% menciona que casi nunca considera que su jefe atribuye la información dentro de su centro laboral, el 10% indica que a veces considera que su jefe distribuye la información dentro de sus centro de laboral, el 10% manifiesta que casi siempre considera que su jefe distribuye la información dentro de su centro laboral y el 70% indica que siempre considera que su jefe distribuye la información dentro de centro laboral.

Tabla 7. ¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	3	0.30	30.00%
Siempre	6	0.60	60.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

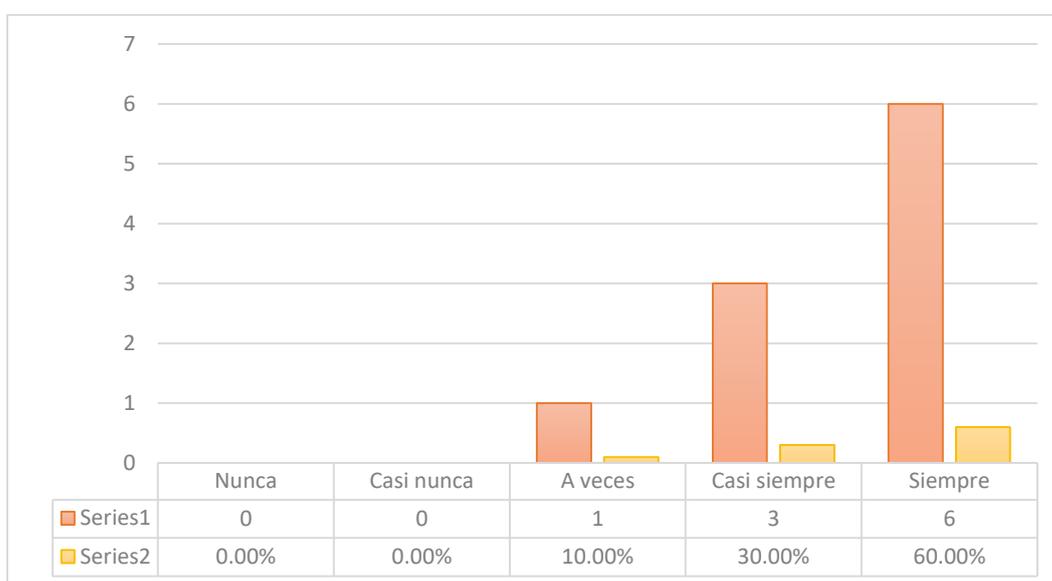


Figura 7. ¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral?

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 7, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 10% menciona que a veces sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral, el 30% indica que casi siempre sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral y el 60% manifiesta que siempre escucha sus opiniones dentro de su centro laboral.

Tabla 8. ¿Considera activa la participación de su jefe?

ALTERNATIVAS	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	2	0.20	20.00%
Casi siempre	3	0.30	30.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

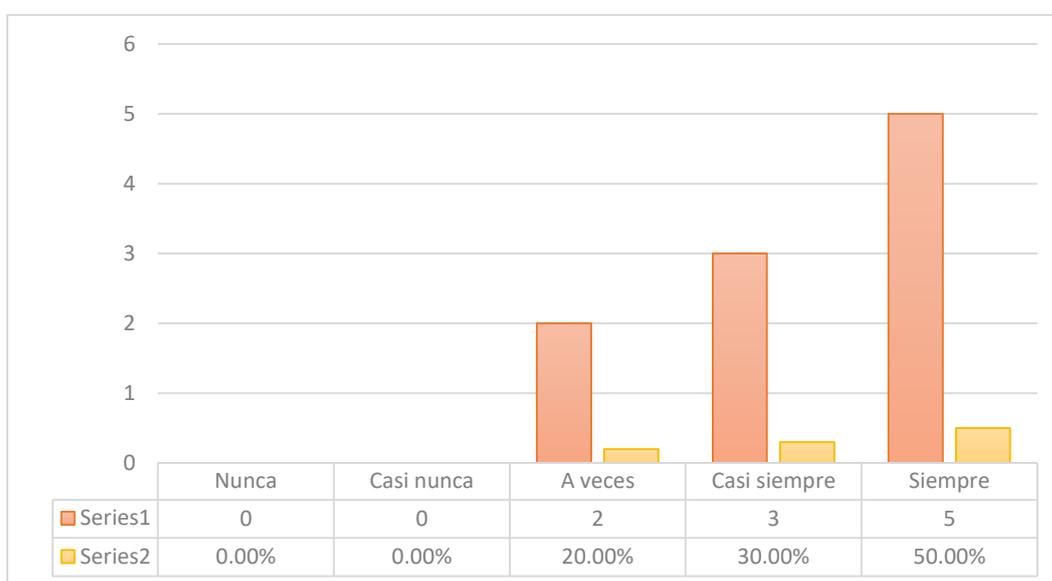


Figura 8. ¿Considera activa la participación de su jefe?

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 8, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 20% indica que a veces considera activa la participación de su jefe, el 30% menciona que casi siempre considera activa la participación de su jefe y el 50% manifiesta que siempre considera activa la participación de su jefe.

Tabla 9. ¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleva al crecimiento de la organización?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	2	0.20	20.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	2	0.20	20.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

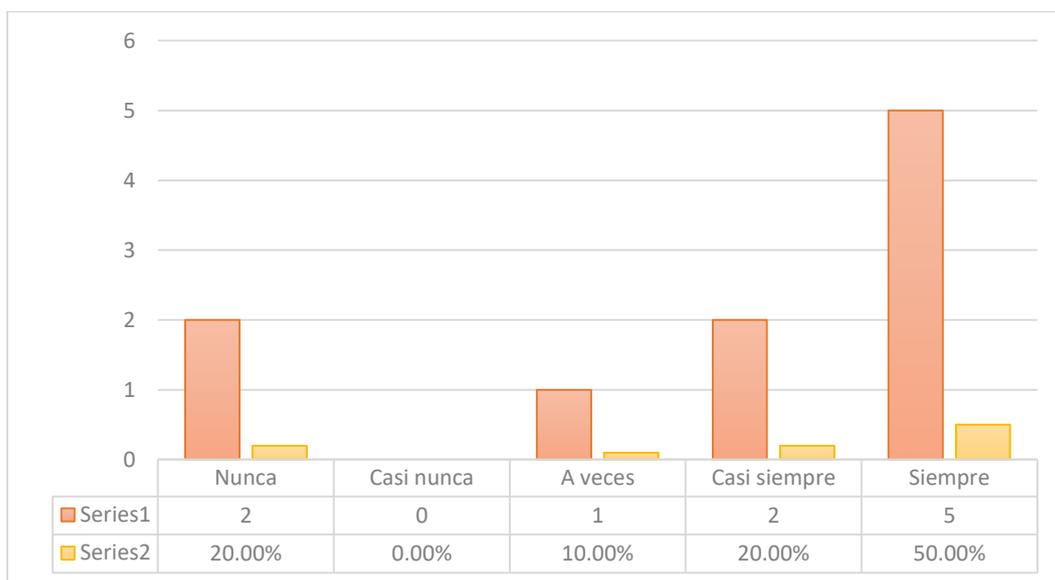


Figura 9. ¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleva al crecimiento de la organización?

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 9, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 20% indica que nunca considera que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleva al crecimiento de la organización, el 10% menciona que a veces considera que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la organización, el 20% manifiesta que casi siempre considera que los trabajadores poseen un cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la organización y por último el 50% menciona que siempre considera que los trabajadores poseen una cultura organizacional.

Tabla 10. ¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	1	0.10	10.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	3	0.30	30.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

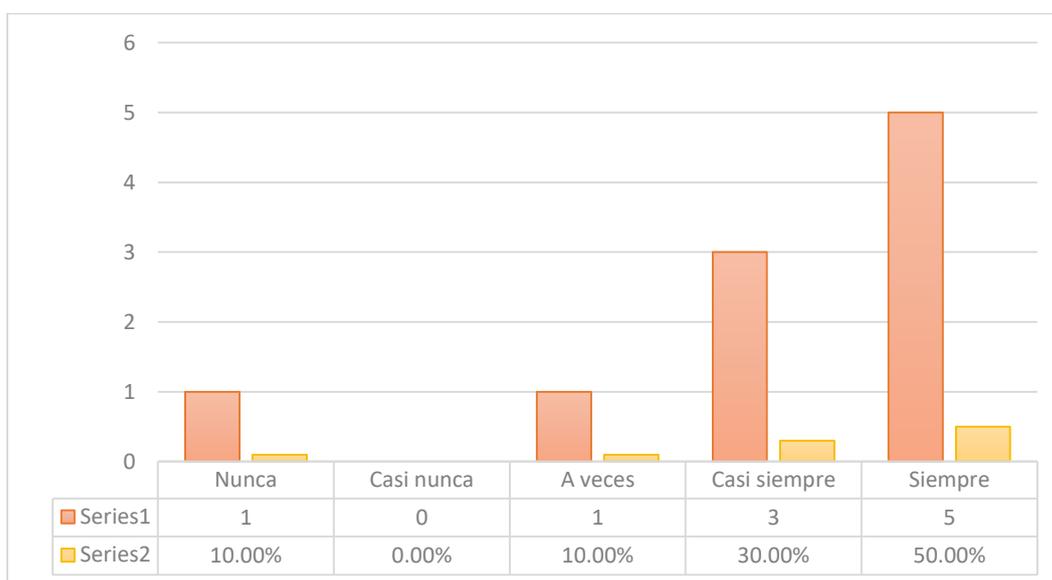


Figura 10. ¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?

Interpretación:

De la tabla 10 y figura 10, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 10% indica que nunca considera que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización, el 10% menciona que a veces considera que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización, el 30% manifiesta que casi siempre considera que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización y el 50% indica que siempre considera que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización.

Tabla 11. ¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	2	0.20	20.00%
A veces	0	0.00	0.00%
Casi siempre	0	0.00	0.00%
Siempre	8	0.80	80.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

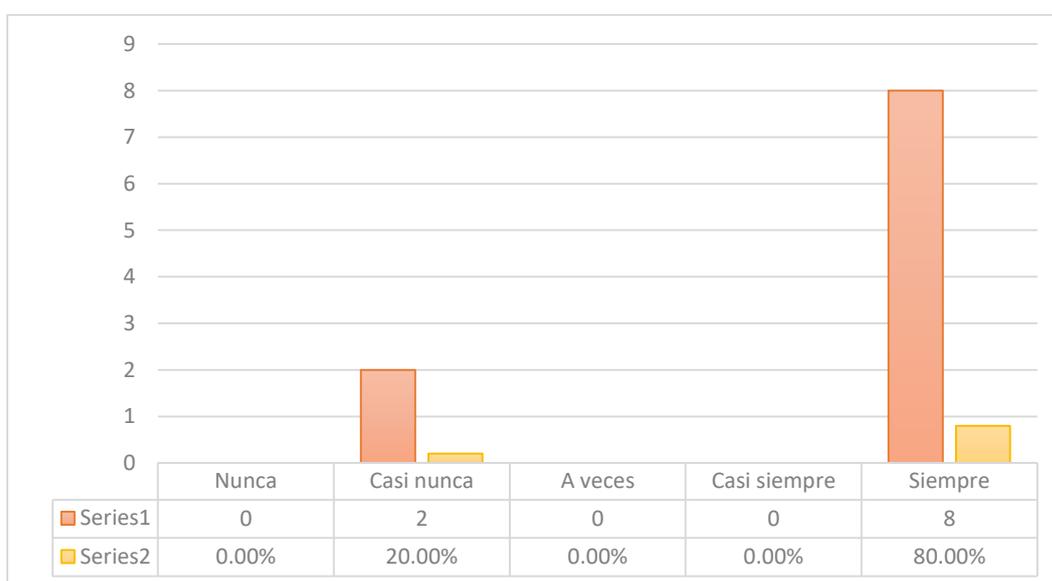


Figura 11. ¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta?

Interpretación:

De la tabla 11 y figura 11, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 20% indica que casi nunca su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta y el 80% manifiesta que siempre su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta.

Tabla 12. ¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	1	0.10	10.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	0	0.00	0.00%
Siempre	8	0.80	80.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

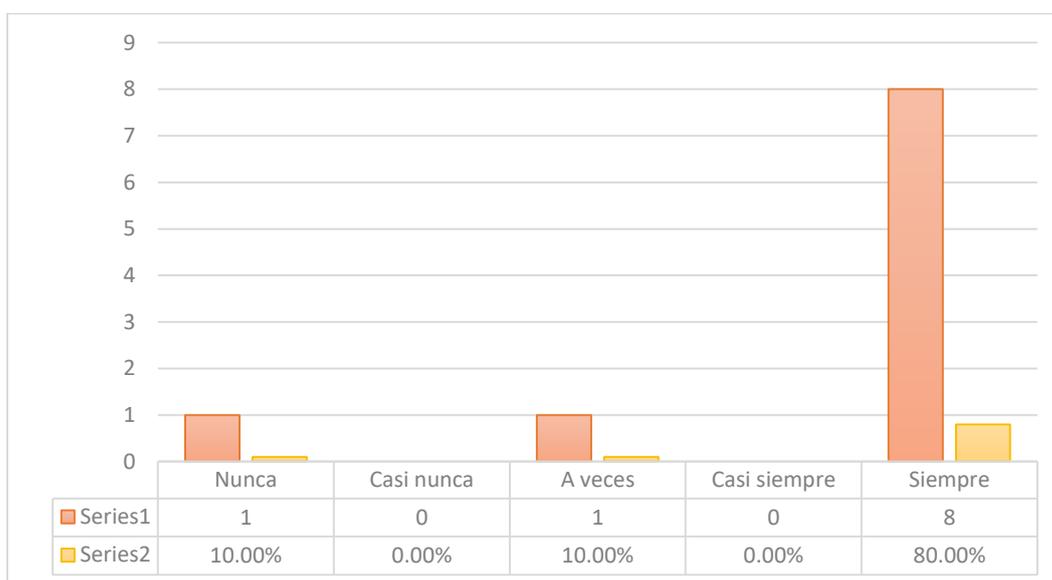


Figura 12. ¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización?

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 12, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 10% indica que nunca considera que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización, el 10% manifiesta que a veces considera que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización y el 80% menciona que siempre considera que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización.

Tabla 13. ¿Considera usted que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	3	0.30	30.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	0	0.00	0.00%
Casi siempre	2	0.20	20.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

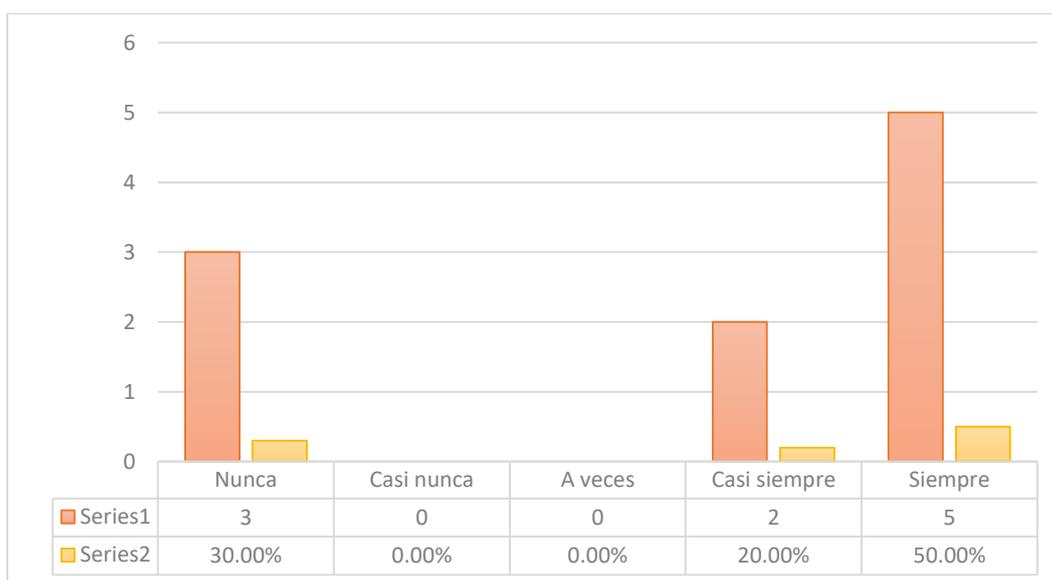


Figura 13. ¿Considera usted que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo?

Interpretación:

De la tabla 13 y figura 13, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 30% indica que nunca considera que las acciones tomadas en la organización son hechas a tiempo, el 20% menciona que casi siempre considera que las acciones tomadas en la organización son hechas a tiempo y el 50% manifiesta que siempre considera que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo.

Tabla 14. ¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	2	0.20	20.00%
A veces	1	0.10	10.00%
Casi siempre	2	0.20	20.00%
Siempre	5	0.50	50.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

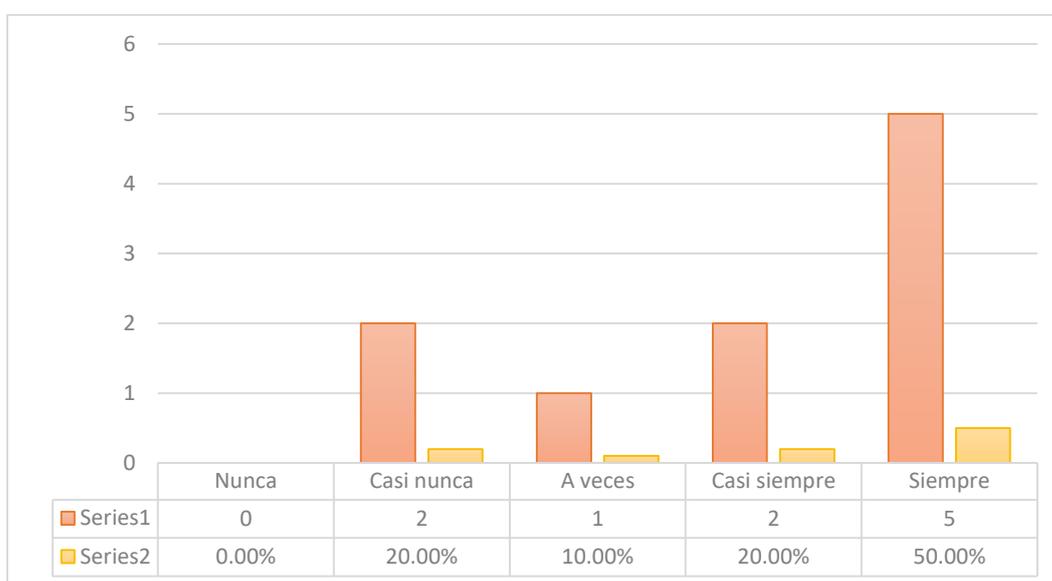


Figura 14. ¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?

Interpretación:

De la tabla 14 y figura 14, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 20% indica que casi nunca considera que su jefe incentiva a la autonomía, el 20% menciona que casi siempre considera que si jefe incentiva a la autonomía y el 50% manifiesta que siempre considera que su jefe incentiva a la autonomía.

Tabla 15. ¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	0	0.00	0.00%
Casi siempre	0	0.00	0.00%
Siempre	10	1.00	100.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

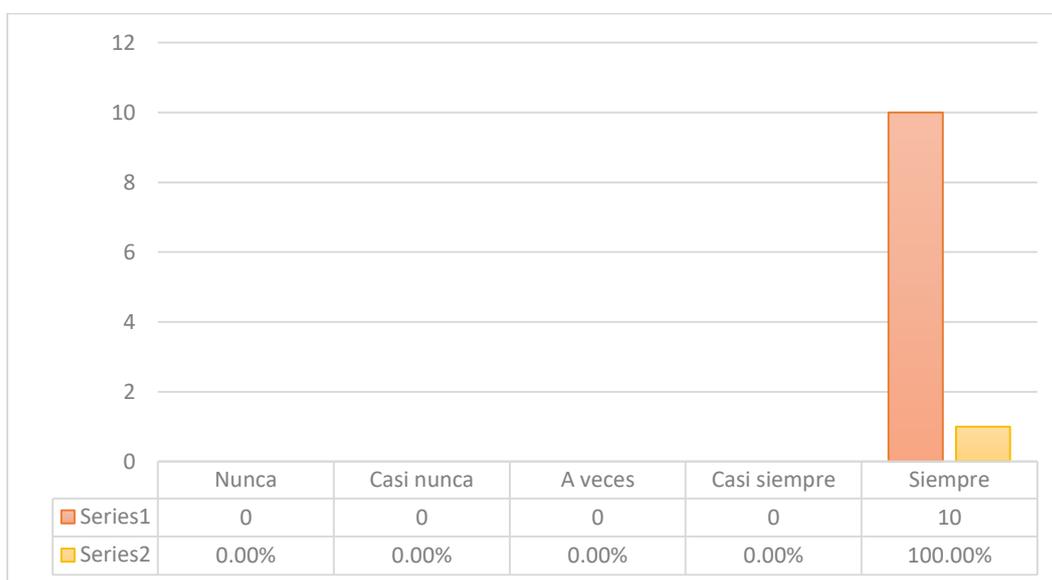


Figura 15. ¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta?

Interpretación:

De la tabla 15 y figura 15, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 100% indica que siempre considera que su jefe dirige los equipos de trabajo de manera correcta.

Tabla 16. ¿Considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	8	0.80	80.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	0	0.00	0.00%
Casi siempre	0	0.00	0.00%
Siempre	2	0.20	20.00%
Total	10	1	100%

Fuente: Aplicación de encuesta a los colaboradores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza

Elaboración: Propia

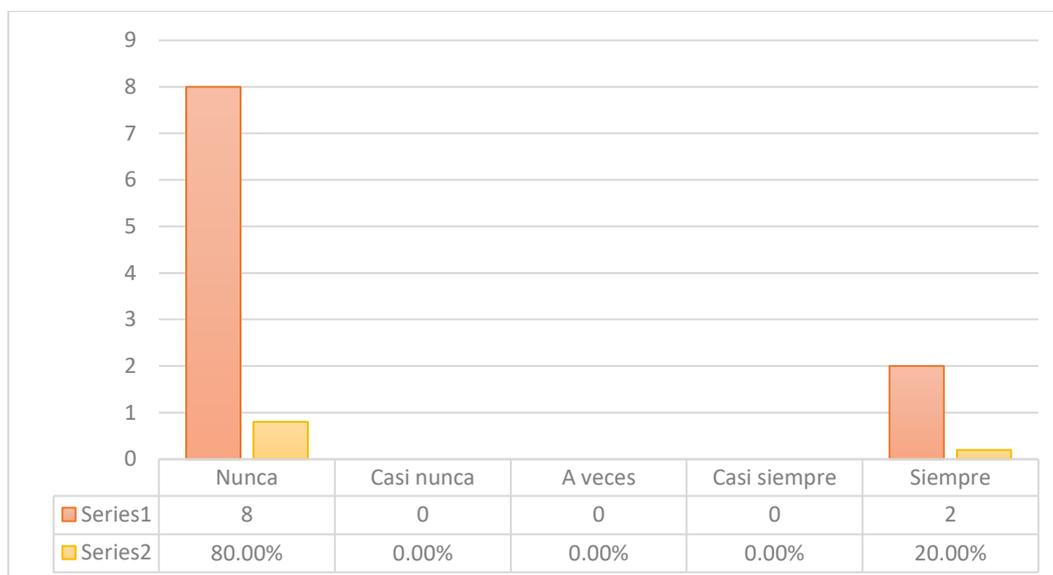


Figura 16. ¿Considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados?

Interpretación:

De la tabla 16 y figura 16, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 80% indica que nunca considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados y el 20% menciona que siempre considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados.

Tabla 17. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?

ALTERNATIVA	fi	FRECUENCIA RELATIVA	
		hi	hi%
Nunca	0	0.00	0.00%
Casi nunca	0	0.00	0.00%
A veces	3	0.30	30.00%
Casi siempre	5	0.50	50.00%
Siempre	2	0.20	20.00%
Total	10	1	100%

Fuente: encuesta realizada en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E. Raúl Paredes Espinoza

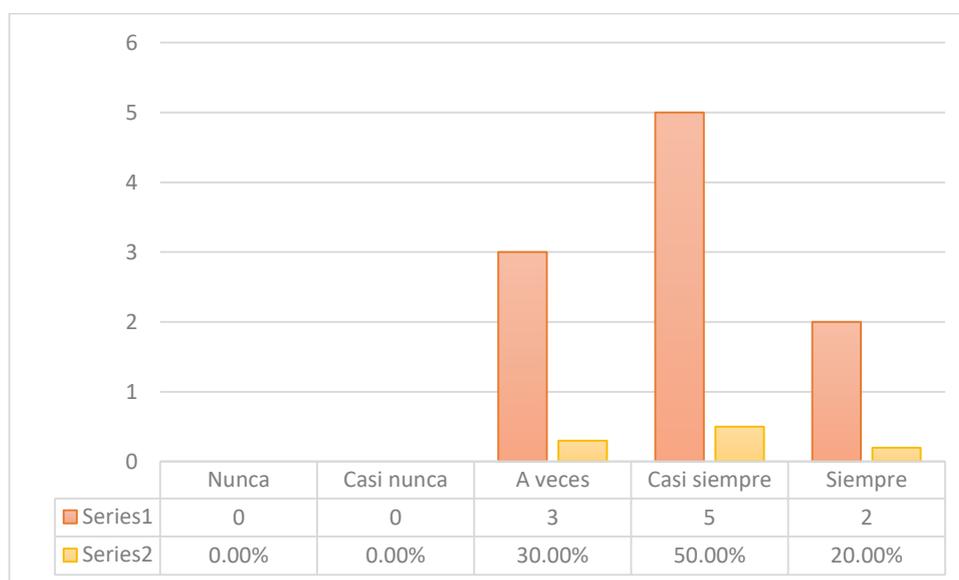


Figura 17. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?

Interpretación:

De la tabla 17 y figura 17, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 30% indica que a veces considera que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe, el 50% menciona que casi siempre considera que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe y el 20% manifiesta que siempre considera que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe.

5.2. Análisis de resultados

Respecto a características generales de los trabajadores:

Según la tabla 1, el 40% tienen 36-45 años de los trabajadores de la Institución Educativa Raúl Paredes Espinoza, estos resultados no coinciden con los de (Calle & Huamán, 2020), en su tesis “Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipos en los colaboradores de la red educativa adventista AEAMOP - Pucallpa 2019”, en la que el 40.7% tiene 41 a 50 años, respecto al género de los trabajadores se obtuvo que el 60% son del género femenino, cuyos resultados no coinciden con los resultados obtenidos con los de (Calle & Huamán, 2020). A su vez respecto al tiempo que desempeña los trabajadores en su mayoría indicó que el 60% vienen laborando 6 a más años, estos resultados coinciden con los de (Calle & Huamán, 2020), en la que indica que el 26% tiene de 5 años a más.

Respecto al objetivo específico 1. Describir la convivencia en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021. Según la tabla 6, donde el 70% indica que siempre considera que su jefe distribuye la información dentro de centro laboral, cuyos resultados no coinciden con los obtenidos por (Bustamante, 2014), en su tesis “El trabajo en equipo y su influencia en el clima institucional de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, de la ciudad de Guadalupe, 2013”, en la que se observa que en el pre test del grupo experimental, el 51% se ubica en un nivel alto, respecto a la distribución de la dimensión grado de confianza entre los miembros de la I.E.

De la tabla 9 y figura 9, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, en la que el 50% indica que siempre considera que los trabajadores poseen una cultura organizacional, cuyo resultado no coinciden con los de (Bustamante, 2014),

en su tesis “El trabajo en equipo y su influencia en el clima institucional de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, de la ciudad de Guadalupe, 2013”, donde se observa en la tabla 01, que en el pre test del grupo experimental el 63% obtienen un nivel malo.

Respecto al objetivo específico 2. Describir la dinámica grupos en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021. De la tabla 11 y figura 11, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, donde se obtuvo que el 80% manifiesta que siempre su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta. Estos resultados coinciden con los de (Calle & Huamán, 2020), en su tesis “Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipos en los colaboradores de la red educativa adventista AEAMOP - Pucallpa 2019”, donde obtiene que el 56.9% casi siempre el nivel de liderazgo se mantiene positivo. De la tabla 13 y figura 13, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, se obtuvo que el 50% manifiesta que siempre considera que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo. Dichos resultados no coinciden con los de (Coronado & Pozo, 2018), en su tesis “Liderazgo directivo y trabajo en equipo en la institución educativa pública Yanamilla, Ayacucho 2018”.

Respecto al objetivo específico 3. Describir el empowerment en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021. En la tabla 14 y figura 14, del total de encuestados a 10 trabajadores de la I.E. Raúl Paredes Espinoza, el 50% indica que siempre considera que su jefe incentiva a la autonomía. En la tabla 15 y figura 15 manifiesta que el 100% siempre consideran que su jefe dirige los equipos de trabajo de manera correcta y la tabla 16 y la figura 16, del total de encuestados, el 80% indica que

nunca consideran que los objetivos logrados en su centro de labor son los esperados. Cuyos resultados obtenidos respecto al objetivo específico, no coinciden con los de (Matamoros & Ñahuincopa, 2018), en su tesis “El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho - Huancavelica – 2018”. Cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho – Huancavelica, 2018. Donde concluye que la investigación demuestra la existencia de una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el clima laboral en los docentes de institución educativa, cuyo nivel de identificación de la relación es de 0,95, lo cual se califica una correlación positiva muy fuerte.

PROPUESTA DE MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Problema encontrado	Causas	Aplicación de mejora	Responsable
De acuerdo a los resultados obtenidos, 80% manifiesta que siempre su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta	El director de la institución educativa, cumple con la orientación de las acciones que se toma en la organización, y ello beneficia el desempeño de los trabajadores	Implementar un plan de monitoreo a las actividades que realiza el docente y el administrativo, y verificar si existe algunas deficiencias en el proceso de la prestación de los servicios educativos para que de esa manera se pueda tomar las acciones correctivas necesarias, ya sea esta mediante fichas de monitoreo, encuesta a los clientes de la prestación adquirida.	Dueño / administrador
De acuerdo a los resultados obtenidos, el 50% manifiesta que siempre considera que su jefe incentiva a la autonomía.	El director de la institución educativa, les da la facultad de que cada trabajador pueda desarrollar sus actividades de manera autónoma.	Contar con personal altamente calificado, para la prestación de los servicios requeridos, elaborando un perfil adecuad y que el personal las pueda cumplir. Establecer funciones específicas a cada puesto que cuenta la institución educativa.	Dueño / administrador
De acuerdo a los resultados obtenidos el 80% indica que nunca considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados.	El director de la institución educativa no establece los objetivos, y esta no las comparte con la comunidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer objetivos claros, precisos y alcanzables. - Determinar estrategias para el cumplimiento de los objetivos establecidos. - Compartir los objetivos con los colaboradores en reuniones. 	Dueño / administrador

FICHA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS DE LA SESIÓN OBSERVADA (Datos a ser registrados mediante la observación)							
Área (s) Curricular(es)							
Denominación de la Sesión							
Propósito de la sesión							
Propósito de Aprendizaje	Competencia(s)						
	Capacidad(es)						
	Desempeño						
Grado y Sección /Años		Asistentes	Varones		Mujeres		total
Número de estudiantes		Asistentes	Varones		Mujeres		total

I. DATOS DEL DOCENTE OBSERVADO:

N°	Nombre completo	Apellidos completos				Documento de Identidad (N° de DNI)
1						
2	Situación Laboral:	Nombrado(a)		Contratado(a)		Especialidad de formación

ESCALA DE VALORACIÓN			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
No cumple con el ítem	Cumple mínimamente con el ítem	Cumple parcialmente el ítem	Cumple con el ítem

Aspecto 01: Planificación del proceso de Enseñanza-Aprendizaje

N°	Ítems	1	2	3	4	Evidencias
1	Elabora la programación curricular anual contextualizada de su grado y/o área utilizando los currículos vigentes					Programa Anual
2	En la Unidad de aprendizaje, la situación significativa y secuencia de actividades guardan relación con el propósito de aprendizaje.					Unidad didáctica (unidad de aprendizaje/ proyecto)
3	Las actividades planteadas para recoger evidencias de aprendizaje se orientan a determinar el nivel de logro de la o las competencias					Unidad didáctica (unidad de aprendizaje/ proyecto)
4	La unidad didáctica desarrolla el tratamiento de los enfoques transversales a lo largo de la secuencia de actividades					Unidad didáctica (unidad de aprendizaje/ proyecto)
5	La sesión de aprendizaje ésta diseñada con actividades pertinentes a los propósitos de la sesión.					Sesión/actividad de aprendizaje
6	Plantea preguntas abiertas para despertar la curiosidad y el interés de los estudiantes.					Sesión/actividad de aprendizaje
7	Promueve el desarrollo de las competencias transversales (1 y/o 2)					sesión/actividad de aprendizaje
	Total					

VI. Conclusiones

En relación al objetivo general, se puede concluir que lograron identificar las características del trabajo en equipo en la I.E.P Raúl Paredes Espinoza, de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, referente al desarrollo de las relaciones, los trabajadores consideran una participación activa por parte del director, y a su vez poseen una cultura organizacional favorable para la institución educativa; referente a la dinámica de grupos, en la institución educativa se contempla un adecuado liderazgo y se aplica acciones correctivas en caso de que haya algunas irregularidades en la prestación de los servicios educativos y por ultimo

referente al empowerment, los trabajadores cuentan con una autonomía para la realización de sus labores, pero no se logra alcanzar los objetivos establecidos.

Según el objetivo específico 1. y el 70% indica que siempre considera que su jefe distribuye la información dentro de centro laboral; y el 60% manifiesta que siempre escucha sus opiniones dentro de su centro laboral; el 50% manifiesta que siempre considera activa la participación de su jefe; el 50% menciona que siempre considera que los trabajadores poseen una cultura organizacional; el 50% indica que siempre considera que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización

Según el objetivo específico 2. el 80% manifiesta que siempre su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta; y el 80% menciona que siempre considera que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización: y el 50% manifiesta que siempre considera que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo

Según el objetivo específico 3. el 100% indica que siempre considera que su jefe dirige los equipos de trabajo de manera correcta: el 80% indica que nunca considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados; el 50% menciona que casi siempre considera que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe.

Aspectos complementarios

Recomendaciones

Se recomienda al director de la Institución Educativa Privada Raúl Paredes Espinoza, para mejorar el desarrollo de sus actividades educativas:

Según la conclusión específica 1. Se recomienda seguir mejorando al desarrollo de las relaciones en la institución educativa, tanto en los docentes como en los administrativos,

con una participación activa de los integrantes, ya que esta hará un impacto relevante, y se creará un ambiente adecuado.

Según la conclusión específica 2. Se recomienda al director de la institución educativa, realizar un monitoreo a todos los personales de manera frecuente, esto con la finalidad de verificar el cumplimiento de sus funciones y/o responsabilidades.

Según la conclusión específica 3. Incentivar la autonomía en la institución educativa, pero sin dejar de lado la supervisión semanal o de manera mensual, verificando los objetivos trazados, y si estas fueron cumplidas de manera satisfactoria.

Referencias bibliográficas

Aguilar, M. (2013). *El trabajo en equipo*. México: Editorial Progreso.

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme.

- Aspilcueta, J. (2011). *Monografías*. Recuperado el 08 de Abril de 2019, de <https://www.monografias.com/trabajos93/mypes-peru/mypes-peru.shtml>
- Bustamante, T. (2014). en su tesis "El trabajo en equipo y su influencia en el clima institucional de la institución educativa Nuestra Señora de Guadalupe, de la ciudad de Guadalupe, 2013". Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1852/Tesis%20final%20de%20Teresa%20Amable%20BUSTAMANTE%20PLAZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cálix, C., Martínez, L., Vigier, H., & Nuñez, J. (2016). El rol del empowerment en el éxito empresarial. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Calle, M., & Huamán, G. (2020). en su tesis "Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en equipos en los colaboradores de la red educativa Adventista AEAMOP - Pucallpa 2019". Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3006/Mavet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Carazzo, M. (2015). en su tesis "Trabajo en equipo y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos". Getafe, España. Obtenido de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/22489/mauroenrique_carozzo_tesis.pdf
- Coronado, E., & Pozo, M. (2018). en su tesis "Liderazgo directivo y trabajo en equipo en la institución educativa pública Yanamilla, Ayacucho 2018". Ayacucho. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28502/coronado_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cuatrecasas, L. (2010). *Gestión integral de la calidad*. España: Profit editorial. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/0B9FIUGP8i39rNTdQZHVyeFB2dVk/view>
- Economía verde. (2020). Covid 19 en el Perú: El impacto en las Mypes. Obtenido de <https://economyaverde.pe/covid-19-en-el-peru-el-impacto-en-las-mypes/>
- Fuentes, B., & Marroquin, D. (2018). en su tesis "Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco". Valle Chalco, México. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99503/TESIS%20FINAL..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, V., & Ordaya, H. (2018). en su tesis "Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, 2018". Lima. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1639/Veronica_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista., P. (2014). *Metodología de la investigación 6a Edición*. Colombia: McGraw-Hill. Obtenido de https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández., R., Fernández., C., & Baptista., P. (2010). *Metodología de investigación 5a ed.* México: McGraw-Hill. Obtenido de http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hilario, P. (2013). *Criterios operativos para hacer la tesis*. Perú.

Jara, T. (2020). en su tesis "Las dinámicas de grupo para mejorar las habilidades sociales de los estudiantes del cuarto grado de educación primaria de la I.E. 32008 Señor de los Milagros de Huánuco - 2017". Lima. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/21249/DINAMICAS_GRUPO_HABILIDADES_SOCIALES_JARA_ANICETO_TEODOLIA_LUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juan, C., & Rodríguez, J. (2017). *Análisis y perspectiva de la educación básica*. Lima. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/forgedescargas/Estado%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf>

Matamoros, R., & Ñahuincopa, M. (2018). en su tesis "El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E. La Victoria de Ayacucho - Huancavelica - 2018". Huancavelica. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32977/matamoros_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2013). *La microempresas: Una propuesta tipológica y ejercicio de aplicación en Lima Sur*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_34.pdf

Ochoa, G. (2020). en su tesis "Trabajo en equipo de docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio". Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44868/Ochoa_AGM_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Palomino, N. (2020). en su tesis "Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte interprovincial de pasajeros: caso empresa de transporte Martín Kullo

Lamarino del distrito de Tambo, Ayacucho, 2020". Ayacucho. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19259/TRABAJO_EN_EQUIPO_TRANSPORTE_INTERPROVINCIAL_PALOMINO_CORDERO_NIKI_BRANDS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña, E., & Prado, R. (2018). en su tesis "Resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2016". Ayacucho. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1432/MAESTRO%20-%20Pe%c3%b1a%20Atao%2c%20Eder.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez P., J., & Gardey, A. (2014). Definición de sistema de gestión de calidad. Obtenido de <https://definicion.de/sistema-de-gestion-de-calidad/>

Ruiz, M. (2018). *Eumed*. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

Toro, L. (2015). en su tesis "La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales". Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y;jsessionid=D6DB08D4AFFDF34962F9835E99A39D0B?sequence=2>

Unesco. (Agosto de 2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2019). Código de ética para la investigación. Chimbote. Obtenido de

<https://www.uladech.edu.pe/images/stories/universidad/documentos/2019/codigo-de-etica-para-la-investigacion-v002.pdf>

Anexos

Anexo 1: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	2021															
		1				2				3				4			
		Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación																
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación																
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación																
5	Mejora del marco teórico																

6	Redacción de la revisión de la literatura.																		
8	Ejecución de la metodología																		
9	Resultados de la investigación																		
10	Conclusiones y recomendaciones																		
11	Redacción del pre informe de Investigación.																		
12	Reacción del informe final																		
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación																		
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación																		
15	Redacción de artículo científico																		

Fuente: elaboración propia

Anexo 2: El presupuesto

Presupuesto desembolsable			
Categoría	P. Unitario	Cantidad	Total (S/.)
Suministros (*)			
- Laptop	1300.00	1 unidad	1300.00
- Papelote	0.50	1 unidad	0.50
- Plumón	3.00	1 unidad	3.00
- USB	18.00	1 unidad	18.00
- Libros	50.00	8 libros	400
- Cuaderno	3.00	1 unidad	3.00
- Pasaje	5.00	10 viajes	50.00
- Impresión encuesta	0.10	15 unidades	1.50
- Internet	0.50	450 horas	225.00
- Escaneos	1.00	12 unidades	12.00
- Copias	0.10	7 unidades	0.70
Servicios			
• Uso de Turnitin	100.00	1	100.00
Sub total			1,753.70

Presupuesto no desembolsable			
Categoría	P. Unitario	Cantida d	Total (S/.)
Servicios			
• Curso taller	3,000	1	3,000
Sub total			3,000
Total (S/.)			4,753.70

Anexo 3. Cuestionario



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La presente encuesta es para fines de estudio y dirigida a los trabajadores, con la finalidad de obtener el título de licenciada en administración, título denominado “**trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educación: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, 2021**”, de tal manera se le pide joven o señorita estudiante que responda con la sinceridad y seriedad del caso, en tal sentido la encuesta es anónima con fines de mejorar la calidad de servicio, se le agradece por su colaboración.

I. Generalidades

1. Edad
 - a) 18 – 25 años
 - b) 26 – 35 años
 - c) 36 – 45 años
 - d) Más de 45 años
2. Sexo
 - a) Femenino
 - b) Masculino
3. Grado de instrucción
 - a) Sin instrucción
 - b) Educación básica
 - c) Superior no universitaria
 - d) Superior universitaria
4. Cargo que desempeña
 - a) Dueño
 - b) Administrador
 - c) Trabajador
5. Tiempo que desempeña en el cargo
 - a) 0 a 3 años
 - b) 4 a 6 años
 - c) 7 a más años

Instrucciones

Marcar en el recuadro con una (x) según la respuesta que usted crea por conveniente. Si existe alguna duda hacer presente a la persona encargada de realizar la encuesta.

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

II. Referente a la variable Trabajo en equipo

N°	ITEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que su jefe distribuye la información dentro de su centro laboral?					
7	¿Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro de su centro laboral?					
8	¿Considera activa la participación de su jefe?					
9	¿Considera usted que los trabajadores poseen una cultura organizacional que conlleva al crecimiento de la organización?					
10	¿Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la organización?					
11	¿Su jefe orienta la acción de los grupos de trabajo de manera correcta?					
12	¿Considera usted que su jefe plantea con claridad los objetivos en su organización?					
13	¿Considera usted que las acciones tomadas en su organización son hechas a tiempo?					
14	¿Considera usted que su jefe incentiva a la autonomía?					
15	¿Considera usted que su jefe dirige los equipos de trabajo de una manera correcta?					
16	¿Considera que los objetivos logrados en su centro laboral son los esperados?					
17	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su jefe?					

Muchas gracias!!

Anexo 4. Turnitin

TRABAJO EN EQUIPO

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	5%