

**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 RECREOS CAMPESTRES:
CASO RECREO EL TAMBO DEL ARRIERO, DISTRITO
AYACUCHO, 2021**

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

AUTORA

BR. GOMEZ PRADO, MARIA ISABEL

ORCID: 0000-0001-7710-1780

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Ayacucho-Perú

2021

Equipo de trabajo

AUTORA

BR. GÓMEZ PRADO, MARIA ISABEL

ORCID: 0000-0001-7710-1780

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Ayacucho, Perú

ASESOR

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables,
Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de Administración, Ayacucho,
Perú

JURADO DE INVESTIGACIÓN

PRESIDENTA

MGTR. ROSILLO DE PURIZACA, MARIA DEL CARMEN

ORCID: 0000-0003-2177-5676

MIEMBRO

DR. SALINAS GAMBOA, JOSE GERMAN

ORCID: 0000-0002-8491-0751

MIEMBRO

DRA. MINO ASCENCIO, MARIA ISABEL

ORCID: 0000-0003-1132-2243

Hoja de firma del jurado y asesor

MGTR. ROSILLO DE PURIZACA, MARÍA DEL CARMEN

ORCID: 0000-0003-2177-5676

PRESIDENTA

DR. SALINAS GAMBOA, JOSÉ GERMÁN

ORCID: 0000-0002-8491-0751

MIEMBRO

DRA. MINO ASCENCIO, MARÍA ISABEL

ORCID: 0000-0003-1132-2243

MIEMBRO

MGTR. QUISPE MEDINA, WILBER

ORCID: 0000-0002-4052-5018

ASESOR

Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar por darme vida y salud a mí y a mi familia por guiar mi camino y no permitir rendirme.

Agradecer a mi asesor Mgtr. Quispe Medina, Wilber por su tiempo y asesoramiento quien me brindo con sus valiosos conocimientos y consejos en cada proceso de la presente investigación.

Dedicatoria

A mis padres y familiares en especial a ti madre por todo lo que me has dado y no habrá manera de devolverte todo lo que has hecho por mí y sin duda este logro ha sido en gran parte gracias a ti que con tus consejos haces que nunca me dé por vencida.

Resumen

La presente investigación perteneciente a la línea de investigación de la gestión de calidad, titulada trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021 para la siguiente investigación se ha identificado el siguiente enunciado: ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, 2021?. El objetivo general es identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, 2021. La metodología de la investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 5 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta de 15 preguntas de las cuales se obtuvo los siguientes resultados el 60% de los encuestados manifiestan que a veces la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, mientras el 100% de los encuestados manifiestan que nunca el esfuerzo que realizan en sus labores diarios es reconocido. Se llega a una conclusión de que casi no ponen en práctica las herramientas del trabajo en equipo.

Palabra clave: Trabajo en equipo, recreo campestre

Abstract

The present investigation belongs to the line of investigation of quality management, entitled teamwork in micro and small companies in the field of country recreation: case of recreation in the tambo del arriero, Ayacucho district, 2021 for the following investigation the following has been identified Statement: What are the characteristics of teamwork in micro and small companies in the field of country recreation: case of recreation in the tambo del arriero district Ayacucho, 2021?. The general objective is to identify the characteristics of teamwork in micro and small companies in the field of country recreation: case of recreation in the tambo del arriero district Ayacucho, 2021. The methodology is of an applied type, descriptive level and non-experimental design. The population consisted of 5 workers to whom a survey of 15 questions was applied, from which the following results were obtained: 60% of the respondents state that sometimes the negotiation capacity is developed in the company, while 100% of respondents state that the effort they make in their daily work is never recognized. It is concluded that the tools of teamwork hardly put it into practice.

Keyword: Teamwork, country recreation

Contenido

| | |
|--|------|
| Equipo de trabajo | ii |
| Hoja de firma del jurado y asesor | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Dedicatoria | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| Contenido | viii |
| Índice de tabla | x |
| Índice de figuras | xi |
| I. Introducción | 12 |
| II. Revisión de literatura..... | 15 |
| 2.1. Antecedentes | 15 |
| 2.2. Bases teóricas de la investigación | 20 |
| 2.2.1. Trabajo en equipo | 20 |
| 2.2.2. Gestión de calidad | 24 |
| 2.2.3. Micro y pequeñas empresas | 24 |
| 2.2.4. Plan de mejora | 25 |
| III. Hipótesis..... | 26 |
| IV. Metodología..... | 26 |
| 4.1. Tipo de investigación: | 26 |
| 4.2. Nivel de investigación: | 27 |
| 4.3. Diseño de investigación: | 27 |
| 4.4. Población y muestra: | 27 |
| 4.5. Definición y operacionalización de variables..... | 36 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 37 |
| 4.7. Plan de análisis | 37 |
| 4.8. Matriz de consistencia | 38 |
| 4.9. Principios éticos | 39 |
| V. Resultados | 41 |
| 5.1. Resultados | 41 |
| 5.2. Análisis de resultados | 56 |

| | |
|--|----|
| VI. Conclusiones y recomendaciones | 66 |
| 6.1. Conclusiones | 66 |
| 6.2. Recomendaciones | 67 |
| Referencias bibliográficas | 68 |
| Anexos | 72 |

Índice de tabla

| | |
|--|----|
| Tabla N° 1. <i>Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo.....</i> | 41 |
| Tabla N° 2. <i>Ud. considera que la paciencia es importante en la organización ..</i> | 42 |
| Tabla N° 3. <i>Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros.....</i> | 43 |
| Tabla N° 4. <i>Cree Ud. que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa</i> | 44 |
| Tabla N° 5. <i>Ud. considera que le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización</i> | 45 |
| Tabla N° 6. <i>El esfuerzo que realiza en sus labores diarios es reconocido</i> | 46 |
| Tabla N° 7. <i>Recibe algún reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la empresa</i> | 47 |
| Tabla N° 8. <i>Considera Ud. se logran los objetivos propuestos por la empresa..</i> | 48 |
| Tabla N° 9. <i>Considera Ud. que es responsable con las tareas que se le encomienda</i> | 49 |
| Tabla N° 10. <i>Recibe Ud. alguna orientación en su centro de trabajo.....</i> | 50 |
| Tabla N° 11. <i>Considera Ud. que la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador.....</i> | 51 |
| Tabla N° 12. <i>Ud. cree tener optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos</i> | 52 |
| Tabla N° 13. <i>Considera Ud. que el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente</i> | 53 |
| Tabla N° 14. <i>Ud. considera que la iniciativa lo desarrolla solo el líder o es de manera equitativa.....</i> | 53 |
| Tabla N° 15. <i>Considera Ud. que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo.....</i> | 55 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura N° 1. <i>Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo.....</i> | 41 |
| Figura N° 2. <i>Ud. considera que la paciencia es importante en la organización.</i> | 42 |
| Figura N° 3. <i>Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros ...</i> | 43 |
| Figura N° 4. <i>Cree Ud. que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa.....</i> | 44 |
| Figura N° 5. <i>Ud. considera que le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización.....</i> | 45 |
| Figura N° 6. <i>El esfuerzo que realiza en sus labores diarios es reconocido</i> | 46 |
| Figura N° 7. <i>Recibe algún reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la empresa.....</i> | 47 |
| Figura N° 8. <i>Considera Ud. se logran los objetivos propuestos por la empresa</i> | 48 |
| Figura N° 9. <i>Considera Ud. que es responsable con las tareas que se le encomienda.....</i> | 49 |
| Figura N° 10. <i>Recibe Ud. alguna orientación en su centro de trabajo</i> | 50 |
| Figura N° 11. <i>Considera Ud. que la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador.....</i> | 51 |
| Figura N° 12. <i>Ud. cree tener optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos.....</i> | 52 |
| Figura N° 14. <i>Ud. considera que la iniciativa lo desarrolla solo el líder o es de manera equitativa.....</i> | 54 |
| Figura N° 15. <i>Considera Ud. que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo.....</i> | 55 |

I. Introducción

La presente investigación titulada: trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021 la investigación realizada se centró en el estudio del trabajo en equipo dentro de las mypes siendo necesario para lograr alcanzar un objetivo adaptándose al mercado competitivo. El trabajo en equipo está en todos los ámbitos de nuestra vida y en el laboral es especialmente importante. La forma en la que los miembros de una empresa trabajen en relación a un objetivo común es clave para el éxito, con esto conseguiremos que los miembros del equipo tengan un sentido de pertenencia, se sientan involucrados en el proyecto y en la empresa, se generen vínculo entre ellos y se construya la confianza tanto individual como grupal (Watch&Act).

Actualmente el trabajo en equipo en las empresas del mundo competitivo no depende de las habilidades de un solo trabajador sino más bien requieren unir fuerzas y aprovechar el talento que tiene cada uno de los profesionales de tal manera lograr una productividad para la empresa.

En el contexto latinoamericano según (Santiago, 2022) comenta que el trabajo en equipo es un tema muy complejo y extenso, ya que por momentos podemos notar cada vez más, que el desarrollo del trabajo en equipo está tomando mayor importancia en el ámbito laboral mexicano, sin embargo hay muchos aspectos negativos que México aún padece, y no solo él, sino gran parte de Latinoamérica.

En el Perú las micro y pequeñas empresas han ido creciendo de manera informal en las últimas décadas donde un 488,431 mypes quedaron en la informalidad durante el año 2020 debido a la pandemia y otros no resistieron frente a esta crisis el vocero de MUP Daniel Hermosa comentó las empresas afectadas fueron del sector transporte, servicios de comidas, bebidas y entre otros.

Por otra parte, en la región en las micro y pequeñas empresas se ve mucho el individualismo factores que no permiten el logro de los objetivos de las organizaciones en la cual el trabajo en equipo les permite desarrollar sus habilidades y estilos de liderazgo para su mejora.

El recreo campestre ha evidenciado diversas dificultades teniendo como causa la falta de organización, motivación a sus colaboradores pero la realidad de las mypes es que se casi no los ponen en práctica esta herramienta, por tanto el trabajo en equipo es importante de manera que puedan obtener objetivos provechosos y satisfactorios logrando trabajar comprometidos a la par en beneficio de todos.

En ese sentido se identificó el siguiente problema general para la investigación: ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021?, así mismo la investigación tiene como objetivo general: Identificar las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021, como objetivos específicos.

Describir las habilidades comunicativas en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021

Describir la motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, 2021

Describir la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021

Elaborar un plan de mejora del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021

Además la investigación se justifica teóricamente porque resulto significativamente conocer sobre el trabajo en equipo en la mype a través del sustento en las bases teóricas. Así mismo se justifica de manera práctica porque es necesario realizar el presente proyecto de investigación acerca de las micro y pequeñas empresas en el rubro de recreo campestre a fin de que puedan mejorar mediante los beneficios del trabajo en equipo siendo fundamental para lograr resultados favorables y puedan realizar sus labores existiendo entre ellos el compañerismo. También la investigación realizada, servirá de antecedente para las futuras investigaciones que se realicen empleando el variable de estudio. El aspecto metodológico de la presente investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo y de diseño no experimental. Para lo cual se aplicó una encuesta a una población de 5 trabajadores del recreo.

Finalmente, los resultado encontrados de la encuesta aplicada es que el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que a veces el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente. Por lo tanto, se concluye que a veces el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente en el recreo campestre el tambo del arriero.

II. Revisión de literatura

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Giraldo Gantiva et al. (2019), realizaron la investigación “*Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*” en la universidad Católica de Colombia. Los autores determinaron como objetivo recopilar el proceso de formación en el cual está basado el servicio de capacitación de trabajo en equipo, para lo cual se establecen bases teóricas en cuanto al funcionamiento de los mismos y que factores influyen en él, teniendo en cuenta diferentes aspectos como los es la población objetivo que está compuesta por empresas dedicadas a la producción de tecnología y agencias de publicidad, para que estas mismas puedan desarrollar las habilidades sobre relaciones interpersonales (escucha activa, comunicación asertiva, atención y solución de conflictos), propósito en común (control, coordinación y adaptación al cambio) y jerarquía (liderazgo y toma de decisiones). Donde concluye el proyecto aportó a nuestro conocimiento tanto teórico como prácticos necesarios para la realización de un portafolio de servicios y una intervención de trabajo en equipo estableciendo variables claves como relaciones interpersonales, propósito en común y jerarquía, para el buen desarrollo de la ejecución de tareas hacia un objetivo específico en una organización con el fin de optimizar el rendimiento y la calidad de los trabajos que se realizan en equipo.

Gil Erazo (2018), realizó la investigación “*Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial*”. Universidad Cooperativa De Colombia Facultad De Psicología. La investigación tuvo por objetivo analizar la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones y su influencia en el desempeño laboral desde un análisis sistemático de literatura entre el año 2001 y 2018, como problemática tuvo pretender establecer la importancia que puede tener el trabajo en equipo en las organizaciones y su influencia sobre el desempeño laboral, con el fin de implementar como estrategia para una mejor productividad. La

investigación concluye en lo siguiente: El trabajo en equipo es el conjunto de actos individuales que permiten alcanzar objetivos en común. Para que exista una articulación eficiente, se necesita que los compromisos que adquieren las personas deben surgir de un interés voluntario, el cual a su vez requiere de la comprensión de los procesos 16 y de su importancia tanto para sí mismo, para sus compañeros y para la organización como un todo; un adecuado trabajo en equipo depende de que muchos factores intrapersonales, interpersonales y de la tarea, es por ello, que se requiere que estas sean asignadas de forma apropiada, así mismo, que todo los participantes del equipo entiendan la misión para la cual se desempeñan, se apoyen mutuamente y superen las diferencias de forma asertiva, lo que finalmente conducirá a excelentes resultados.

Fuentes Villanueva & Marroquin Romero (2018), realizaron la investigación “*Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco* “. Universidad Autónoma Del Estado De México. Las autoras determinaron como objetivo proponer estrategias para implementar el TE en las pequeñas empresas manufactureras en la zona industrial de Chalco y con ello poder ayudar a esas pequeñas empresas a llevarlo a cabo, para tener mejores resultados tanto en lo productivo, en la calidad de sus productos y sobre todo ayudar a tener un mejor ambiente laboral, su investigación fue de tipo documental, exploratoria, aplicada y de campo, como técnica 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. Donde 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.

A nivel nacional

Ríos Rivera (2017), realizó la investigación *“El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “Alto de la alianza”, en el año 2015”* en la universidad Privada de Tacna. El autor determinó como objetivo determinar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza de Tacna, en el año 2015, su investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, se consideró una muestra de 88 personas que laboran en cada una de las áreas de la M.D, que se agruparon en 03 área de trabajo. Donde concluye que habiendo analizado el nivel de trabajo en equipo de la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, se concluye que es adecuado con una media de 85,75 pero con varios valores que están en la zona de nivel regular, de las 49 personas de las 88 encuestadas señalan que perciben un nivel adecuado y 39 personas indican que es regular. El trabajo en equipo fue medido a través de 5 indicadores donde la media de comunicación fue de 3.18, se considera que existe un nivel regular de comunicación dentro y fuera del área, innovación 3.28, se considera que existe un nivel regular de búsqueda de nuevas forma de desarrollar sus funciones; participación 3.63, se considera que existe un nivel adecuado de participación en algunas decisiones de su área y de la entidad; cooperación 3.54 se considera que existe un nivel regular de cooperación en el desarrollo de las tareas encargadas y espíritu de equipo 3.4, se considera que existe un nivel regular de espíritu del equipo en la entidad.

Jaimes Ocrosopoma & Paucar Sánchez (2019), realizaron la investigación *“Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de santa María, Huacho 2019”*. (Tesis de Pregrado). En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Las autoras determinaron como objetivo describir el trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho 2019. El tipo de investigación fue básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental transversal

y de enfoque cuantitativo. Donde concluye que el personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, presentan un nivel alto de trabajo en equipo, con un nivel alto de complementariedad, nivel medio de coordinación, nivel alto de comunicación, nivel alto de confianza y un nivel alto de compromiso.

Castillo Cárdenas (2017), realizo La Investigación “*Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017*”. (Tesis de Pregrado). En La Universidad Cesar Vallejo, Perú. La investigación tuvo por determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del banco de crédito del Perú, Ate - 2017, en el cual el universo poblacional a estudiar estuvo conformado por 30 clientes internos., como técnica se empleó la encuesta y su instrumento el cuestionario que estuvo constituido por 21 preguntas que se les hizo a los clientes internos de forma directa con el fin de saber cuál es su opinión con respecto al tema de investigación. Concluyendo que en la investigación los datos obtenidos se procesaron en el programa SPSS24, el cual a través de los resultados se puede decir que existe una influencia significativa positiva muy fuerte con la variable trabajo en equipo y la variable desempeño laboral de los colaboradores del banco de crédito del Perú, Ate - 2017.

A nivel local

Flores Avalos (2021), realizó la investigación “*Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro cafetería restaurante menú: caso café restaurante Andre´E, Distrito Ayacucho, 2021*”. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. En la investigación del autor determinó como objetivo describir el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro cafetería restaurante menú: caso café restaurante Andre´e, distrito Ayacucho, 2021. Se consideró como la metodología empleada fue el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La

población de estudio estuvo conformada por 6 trabajadores del café restaurante Andre´e. Se concluye que se lograron describir las características del trabajo en equipo, ya que el tema abordado de acuerdo a los resultados obtenidos podemos deducir que el trabajo en equipo es un tema de gran relevancia y muy positiva en la empresa café restaurante Andre´e, referido a la dimensión de complementariedad se observó que los trabajadores se apoyan entre sí, contribuyendo con sus habilidades para el buen funcionamiento del equipo. Es así que el trabajo en equipo es un beneficio para la empresa, ya que esta es una práctica diaria, sistematizada y bien estructurado, obteniendo los resultados óptimos en tiempo determinado.

Palomino Cordero (2020), realizó la investigación “*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*”. (Tesis pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. El autor determinó 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 aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. La población estuvo constituida por los 18 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 22 preguntas utilizando la técnica de la encuesta. El autor concluye en su investigación donde solo algunas veces cumplen con los aspectos del trabajo en equipo como: comunicación, liderazgo, motivación, toma de decisiones, resolución de conflictos, objetivos comunes y responsabilidad.

Llocella Huamani (2021), realizó la investigación “*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 de Pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. La autora planteó 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, se consideró una metodología 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. La autora concluye 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.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Trabajo en equipo

2.2.1.1. Definición del trabajo en equipo

Durán Asencio (2018) define es más que un colectivo de personas. Es aquel colectivo de personas capaces de interactuar unas con otras, de ser consciente de la personalidad de las otras, con sus aspectos positivos y negativos, y de percibirse a sí mismos y a los demás como integrantes de una unidad. El trabajo que producen será, por tanto, muy superior en cantidad y calidad al que resultaría de la simple suma del trabajo individual de sus miembro.

Es el trabajo hecho por un conjunto de individuos donde cada uno de encarga de realizar una tarea pero con la visión enfocada en el objetivo común.

Como se puede ver en la definición del autor mencionado, el trabajo en equipo es la habilidad complementaria de las personas en el cual se responsabilicen y comprometan en el grupo de trabajo realizar sus labores con un fin común, que resulte beneficioso para todos.

Entre otras definiciones del trabajo en equipo podemos hacer mención a los siguientes:

Vega (2020) sostiene el trabajo en equipo, es sin duda, uno de los retos más importantes en todas las organizaciones. Cuando las personas que conforman una compañía están comprometidas y trabajan de manera articulada en el logro de objetivos comunes, efectivamente van a obtener resultados positivos; si, por el contrario, hay descoordinación, es muy probable que los resultados no sean lo esperado.

Olaz Capitán A. J.(2017) define el trabajar en equipo nos hace competentes (hacer las cosas bien) como individuos, como parte del grupo que formamos y de la organización a la que pertenecemos y todo ello comporta manejar determinadas variables en clave competencial

Acosta Vera (2011) sostiene “trabajar en equipo es imprescindible, pero no es demasiado fácil. Hay que dominar demasiadas cosas, y no siempre estamos preparados, en resumen: nuevas tendencias laborales y sobre todo la necesidad de reducir costes han llevado a las empresas a desarrollar los equipos como una forma habitual de trabajo”.

A nivel organizacional es importante que las empresas cuenten con líderes que trabajen en equipo esperando lograr el bienestar y éxito para todos los integrantes y de la empresa.

2.2.1.2. Importancia del trabajo en equipo

Ferro Veiga (2020) sostiene el trabajo en equipo es importante y necesario cuando se presentan los dos casos siguientes: el producto puede ser producido de mejor forma y más eficientemente con un trabajo en equipo el producto que se vence es extremadamente complejo y requiere la diversidad de habilidades y capacidades que ofrece en equipo”.

El trabajo en equipo en una empresa es muy importante, puesto que facilita al equipo a que se puedan cumplir sus objetivos planificados de manera unida. Esta herramienta tiene que ver con la convivencia, comprensión, tolerancia, respeto, motivación, creatividad para obtener un buen desempeño de sus integrantes.

2.2.1.3. Ventajas del trabajo en equipo

Krieger et al. (2021) sostienen que el trabajo en equipo canaliza y promueve la participación del personal en la mejora de los procesos operativos de la organización y fomenta la creatividad, la iniciativa y el aprendizaje organizacional.

- Los equipos aumentan la productividad
- Los equipos mejoran la comunicación
- Los equipos realizan trabajos que los grupos corrientes no pueden hacer
- Los equipos aprovechan mejor los recursos
- Los equipos son más creativos y eficientes para resolver los problemas
- Los equipos generan decisiones de alta calidad
- Los equipos generan bienes y servicios de mejor calidad
- Los equipos generan una mejora en los procesos

2.2.1.4. Dimensiones del trabajo en equipo

Habilidades comunicativas

García Bacete (2011) sostiene que mejorar las habilidades comunicativas ayuda a que uno controle y se implique en su propio entorno, en otras palabras sea potenciador. Por ejemplo, es probable que un trabajador social que sepa comunicarse adecuadamente tenga una buena relación con los miembros de la familia.

En otras palabras las habilidades comunicativas nos permiten tener una mayor comunicación con los demás en nuestra vida diaria sabiendo transmitir y recibir la información logrando comunicarse de una manera más eficiente mejorando la confianza dentro del equipo.

Motivación

Olaz Capitán Á. J. (2018) define la motivación se convierte en el combustible fundamental para revertir situaciones que, sin duda, pueden presentarse y desarrollarse en el curso de un proyecto de trabajo tanto para el líder como para el equipo de trabajo.

La motivación se refiere sin duda alguna a que todo el componente de un equipo debe estar involucrado sintiéndose importantes y productivos en su lugar de trabajo. A su vez es importante en la vida de todo ser humano ayudando a conseguir su objetivo así favoreciendo a las empresas un buen rendimiento por parte de sus trabajadores.

Inteligencia emocional

Bariso (2020) define la inteligencia emocional es la capacidad de hacer que las emociones actúen a tu favor y no en tu contra.

Warner (2015) sostiene que la inteligencia emocional hace referencia a la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y de los demás, para motivarnos a nosotros mismos y para controlar adecuadamente las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones.

Dentro de una organización la inteligencia emocional se refiere de ser conscientes en cuanto a las emociones que se hallan tras nuestros comportamientos. En este caso es importante articular una comunicación efectiva, empatizar con el equipo y poder resolver conflictos.

2.2.2. Gestión de calidad

2.2.2.1. Definición de la gestión de calidad

Toro (2020) la gestión de calidad es un conjunto de herramientas que buscan garantizar la calidad teniendo como objetivo evitar posibles errores o desviaciones en el proceso de producción. En los últimos años la gestión de calidad se ha profundizado en la fabricación de productos competitivos en el mercado, a través del sistema de comercialización, que cubren las necesidades del consumidor.

La gestión de calidad son actividades a través del cual se puede dirigir y controlar una empresa y lograr la calidad del producto que satisfagan las necesidades de los clientes.

2.2.1.2. Importancia de la gestión de calidad

La gestión de calidad es un principio de negocio que garantiza la excelencia en los productos, servicios y procesos internos de una empresa. Las empresas que implementan programas de gestión de calidad usan la información de ellos para identificar debilidades, fallas, áreas de mejora y fortalezas Riquelme (2022).

La gestión de calidad se refiere básicamente a que involucra a la planificación en la organización siendo importante para satisfacer la necesidad a los clientes en el mercado competitivo donde los clientes son más importantes y las empresas pueden lograr desarrollarse exitosamente.

2.2.3. Micro y pequeñas empresas

2.2.3.1. Definición de las micro y pequeñas empresas

Peru Contable (2017) considera que la micro y pequeña empresa (MYPE) es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica (empresa), bajo cualquier forma de organización que tiene como objeto desarrollar actividades de

extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Camogliano (2022) “se le denomina mypes a las micro y pequeñas empresas, las cuales se conforman de 1 a 10 empleados y de uno a 50 empleados, respectivamente. Asimismo, cabe resaltar que las mypes no son lo mismo que las pymes, las cuales abarcan a la mediana empresa”.

Por otro lado en las mypes del Perú. Según la SUNAT, las microempresas deben presentar como ventas anuales hasta 150 UIT y las pequeñas hasta 1700 UIT.

2.2.3.2. Importancia de las micro y pequeñas empresas

Meneses (2022) “la MYPE son un segmento importante en la generación de empleo, es así que más de 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 MYPE como la principal fuente en la generación de empleo como en el combate la pobreza”.

2.2.4. Plan de mejora

2.2.4.1. Definición del plan de mejora

Proaño Villavicencio et al. (2017) definen el plan de mejora es un proceso que se utiliza para alcanzar la calidad total y la excelencia de las organizaciones de manera progresiva, así para obtener resultados eficientes y eficaces.

El plan de mejora como una herramienta permite a la organización desarrollar procesos de mejora continua logrando adaptarse a los cambios de su entorno y logren buenos resultados.

2.2.4.2. Importancia del plan de mejora

La finalidad del plan de mejoramiento empresarial es desarrollar una cultura organizacional orientada al mejoramiento permanente de su función, efectuando las acciones correctivas en las políticas y en los distintos procesos y procedimientos propios de la gestión pública de manera oportuna, a fin de garantizar el buen uso de los recursos y una eficiente prestación del servicio que le ha sido encomendado Jaramillo Polo (2018).

III. Hipótesis

Según Arias Odon (2012) “en una investigación descriptiva no se verifica hipótesis de trabajo no significa que el estudio sea invalido o que carezca de utilidad, cuando es un estudio descriptivo no establece hipótesis”.

Según Hernández Sampieri (2014) considera que no en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis de estas clases o que sean afirmaciones más generales.

IV. Metodología

4.1. Tipo de investigación:

Hernández Sampieri (2014) define la investigación cuantitativa, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

El tipo de la investigación que se utilizó en este proyecto por su finalidad será aplicada con enfoque cuantitativo.

4.2. Nivel de investigación:

Hernández Sampieri (2014) define la investigación descriptiva tiene como objetivo ubicar en una o varias variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, comunidades; y así proporcionar su descripción en un término de tiempo.

El nivel de la investigación será descriptivo lo cual busca explicar las propiedades, grupos, comunidades, perfiles personales de lo que está aconteciendo en las micro y pequeñas empresas.

4.3. Diseño de investigación:

Hernández Sampieri (2014) define en una investigación no experimental se realizan estudios sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para ser analizados.

La presente investigación es de diseño no experimental. Donde el dato se determinó en un tiempo único sin manipular las variables con el propósito de describirlas

4.4. Población y muestra:

Hernández (2017) considera cuando la población de la variable es finita, entonces el tamaño de muestra será lo mismo que la población siempre y cuando sea menor a 50 individuos, se considera que la población sea igual a la muestra ($N= n$).

4.4.1. Población

En la presente investigación tuvo como población a 5 trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero.

4.4.2. Muestra

La muestra estará conformada al igual que la población por 5 trabajadores del recreo campestre el tambo de arriero.

4.5. Definición y operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--------------------------|--|--|---------------------------|--|--|--|
| Trabajo en equipo | Durán Asencio (2018) es más que un colectivo de personas. Es aquel colectivo de personas capaces de interactuar unas con otras, de ser consciente de la personalidad de las otras, con sus aspectos positivos y negativos, y de percibirse a sí mismos y a los demás como integrantes de una unidad. | El trabajo en equipo es primordial en donde conforman varios individuos en la cual cada uno hace su labor existiendo el compañerismo dentro de la organización para obtener mejores resultados provechosos y satisfactorios para todos los miembros. | Habilidades comunicativas | Comunicación Paciencia Respeto Capacidad de negociación Conocimiento | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo? ➤ ¿Ud. considera que la paciencia es importante en la organización? ➤ ¿Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros? ➤ ¿Ud. considera que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa? ➤ ¿Ud. considera que le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización? | Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | Motivación | Esfuerzo Reconocimiento Logro Responsabilidad Orientación | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿El esfuerzo que realiza en sus labores diarios es reconocido? ➤ ¿Recibe algún reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la empresa? ➤ ¿Considera Ud. se logran los objetivos propuestos por la empresa? ➤ ¿Considera Ud. que es responsable con las tareas que se le encomienda? ➤ ¿Recibe Ud. alguna orientación en su centro de trabajo? | |
| | | | Inteligencia emocional | Empatía Optimismo Objetivos Iniciativa Solidaridad | <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Considera Ud. que la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador? ➤ ¿Ud. cree tener optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos? ➤ ¿Considera Ud. que el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente? ➤ ¿Ud. considera que la iniciativa lo desarrolla solo el líder o es de manera equitativa? ➤ ¿Considera Ud. que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo? | |

Fuente: Elaboración propia

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica de la investigación

La técnica que se utilizó fue a través de un cuestionario para el proceso de recopilación de datos de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021.

4.6.2. Instrumento de la investigación

El instrumento que se utilizara para la recolección de datos es el cuestionario las cuales consta de 15 preguntas relacionados con el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho.

4.7. Plan de análisis

Para la investigación los datos que se utilizaron fueron mediante el análisis descriptivo como los programas de Word, Excel y turnitin elaborando los gráficos estadísticos, cálculo de porcentajes obteniendo como resultado y conclusión del análisis de dimensiones.

4.8. Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021

| Problema | Objetivo de investigación | Hipótesis | Variable | Metodología y diseño |
|--|---|--|---------------------------------|---|
| <p>Problema general ¿Cuáles son las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo son las habilidades comunicativas en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021?</p> <p>¿Cómo es la motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021?</p> <p>¿Cómo es la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, 2021?</p> <p>¿Cómo elaborar el plan de mejora del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021?</p> | <p>Objetivo general Describir las características del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Describir las habilidades comunicativas en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021</p> <p>Describir la motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021</p> <p>Describir la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021</p> <p>Elaborar un plan de mejora del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021</p> | <p>Según (Arias Odon, 2012) por ser una investigación con diseño descriptivo no se formulara hipótesis de la investigación.</p> | <p>Trabajo en equipo</p> | <p>Tipo de investigación: Aplicada con enfoque cuantitativo.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental de corte transversal.</p> <p>Población y muestra: La población está conformada por 5 trabajadores del recreo campestre el tambo del arriero</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |

4.9. Principios éticos

De acuerdo al código de ética de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote en el presente trabajo de investigación se guiara por los siguientes principios y valores éticos: protección a las personas, libre participación y derecho a estar informado, beneficencia no maleficencia, justicia e integridad científica

Protección a las personas: En las investigaciones en las que se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, 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 no se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Libre participación y derecho a estar informado: En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consiente el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

Beneficencia 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 tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren practicas injustas.

Integridad científica: La integridad o rectitud deben regir no solo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional.

V. Resultados

5.1. Resultados

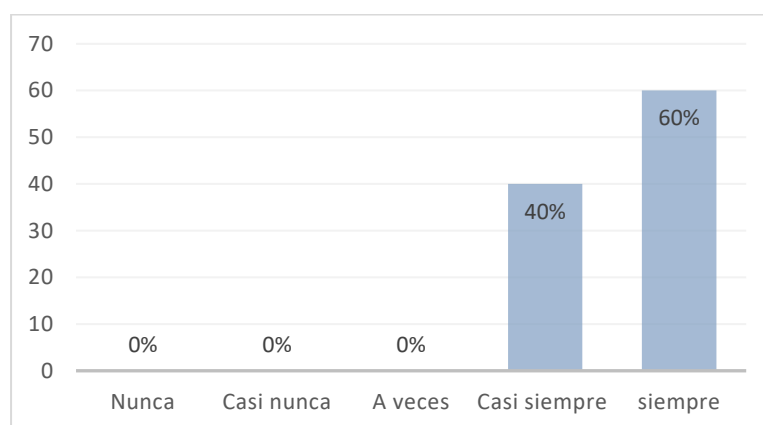
Tabla N° 1.

Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 2 | 0.4 | 40% |
| Siempre | 3 | 0.6 | 60% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 1. *Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo*

Interpretación:

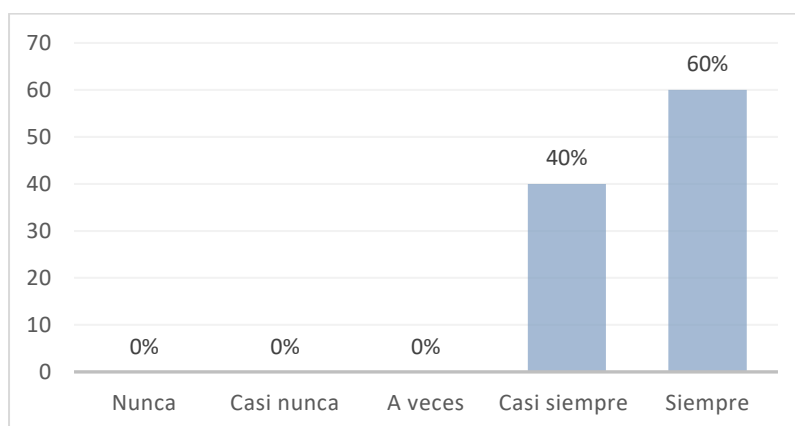
En la tabla y figura 1, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 40% (2) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que siempre existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, se concluye que siempre existe una comunicación asertiva en el recreo campestre el tambo del arriero.

Tabla N° 2.*Ud. considera que la paciencia es importante en la organización*

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 2 | 0.4 | 40% |
| Siempre | 3 | 0.6 | 60% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 2. *Ud. considera que la paciencia es importante en la organización***Interpretación:**

En la tabla y figura 2, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 40% (2) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre la paciencia es importante en la organización, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que siempre la paciencia es importante en la organización. Por lo tanto, se concluye que siempre la paciencia es importante en el recreo campestre el tambo del arriero.

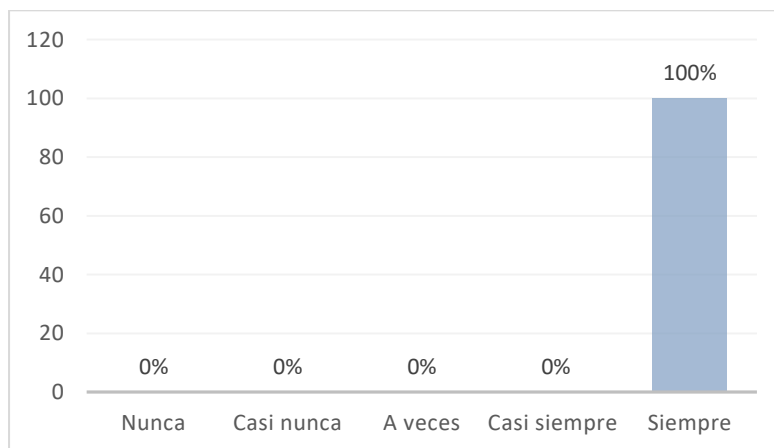
Tabla N° 3.

Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 0 | 0 | 0% |
| Siempre | 5 | 1 | 100% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 3. *Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros*

Interpretación:

En la tabla y figura 3, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que siempre se practica el respeto entre sus compañeros. Por lo tanto, se concluye que siempre se practica el respeto en el recreo campestre el tambo del arriero.

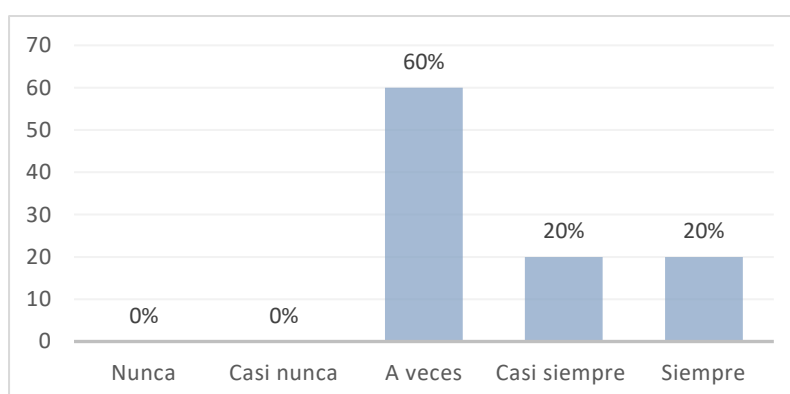
Tabla N° 4.

Cree Ud. que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 3 | 0.6 | 60% |
| Casi siempre | 1 | 0.2 | 20% |
| Siempre | 1 | 0.2 | 20% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 4. *Cree Ud. que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa*

Interpretación:

En la tabla y figura 4, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que a veces la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que siempre la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa. Por lo tanto, se concluye que a veces la capacidad de negociación se desarrolla en el recreo campestre el tambo del arriero.

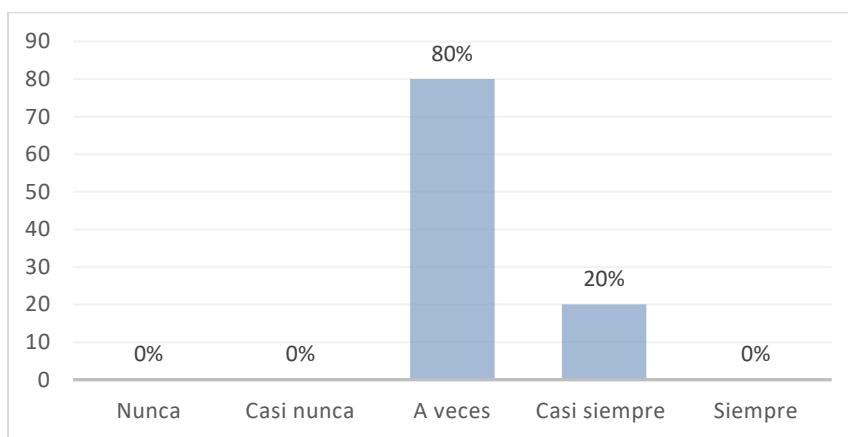
Tabla N° 5.

Ud. considera que le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 4 | 0.8 | 80% |
| Casi siempre | 1 | 0.2 | 20% |
| Siempre | 0 | 0 | 0% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 5. *Ud. considera que le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización*

Interpretación:

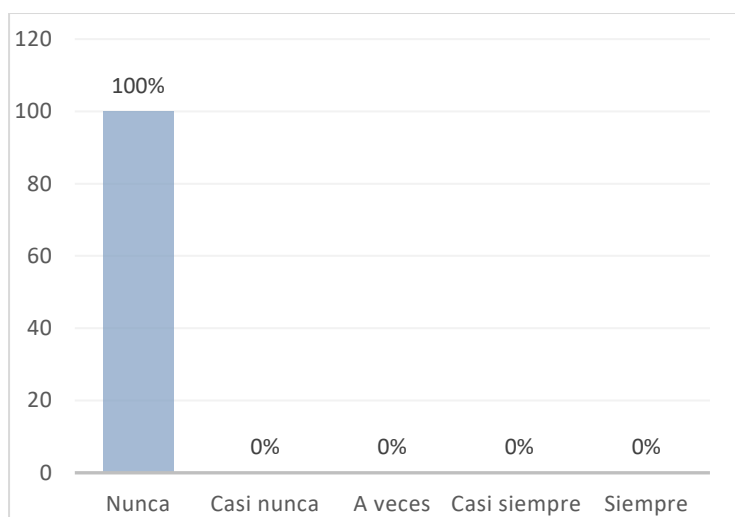
En la tabla y figura 5, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que a veces le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización. Por lo tanto, se concluye que a veces le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en el recreo campestre el tambo del arriero.

Tabla N° 6.*El esfuerzo que realiza en sus labores diarios es reconocido*

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 5 | 1 | 100% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 0 | 0 | 0% |
| Siempre | 0 | 0 | 0% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 6. *El esfuerzo que realiza en sus labores diarios es reconocido*

Interpretación:

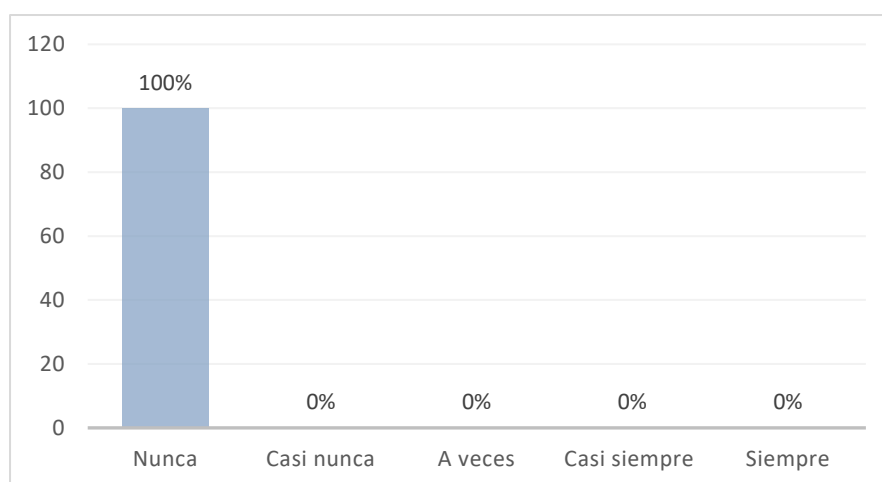
En la tabla y figura 6, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que nunca el esfuerzo que realizan en sus labores diarios es reconocido. Por lo tanto, se concluye que nunca el esfuerzo que realizan en sus labores es reconocido en el recreo campestre el tambo del arriero.

Tabla N° 7.*Recibe algún reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la empresa*

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 5 | 1 | 100% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 0 | 0 | 0% |
| Siempre | 0 | 0 | 0% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 7. *Recibe algún reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la empresa*

Interpretación:

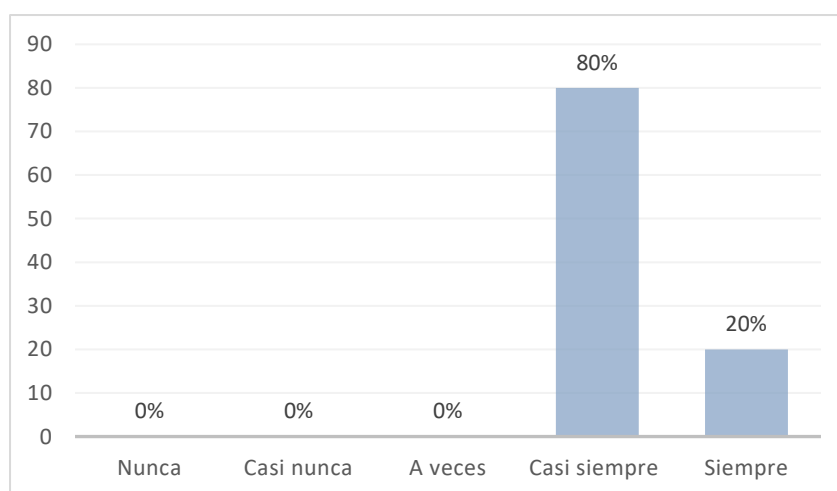
En la tabla y figura 7, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que nunca reciben algún reconocimiento cuando realizan bien su trabajo en la empresa. Por lo tanto, se concluye que nunca reciben ningún reconocimiento cuando realizan bien su trabajo en el recreo campestre el tambo del arriero.

Tabla N° 8.*Considera Ud. se logran los objetivos propuestos por la empresa*

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 4 | 0.8 | 80% |
| Siempre | 1 | 0.2 | 20% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 8. *Considera Ud. se logran los objetivos propuestos por la empresa***Interpretación:**

En la tabla y figura 8, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre se logran los objetivos propuestos en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que siempre se logran los objetivos propuestos en la empresa. Por lo tanto, se concluye que casi siempre se logran los objetivos propuestos en el recreo campestre el tambo del arriero.

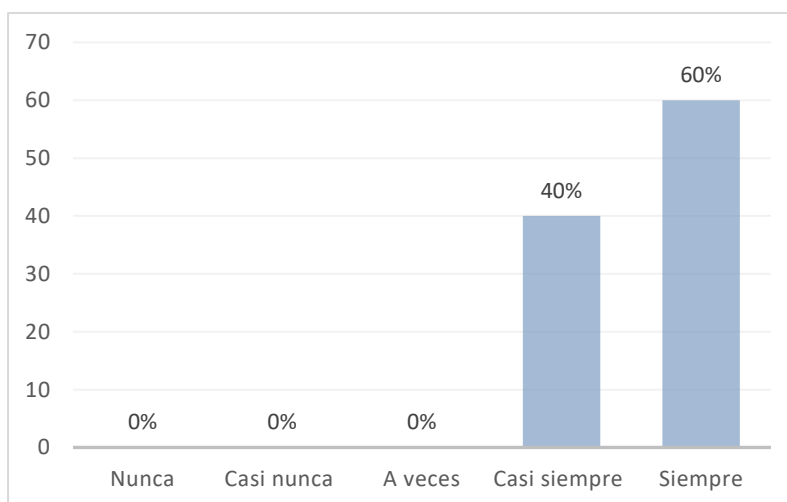
Tabla N° 9.

Considera Ud. que es responsable con las tareas que se le encomienda

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 2 | 0.4 | 40% |
| Siempre | 3 | 0.6 | 60% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 9. *Considera Ud. que es responsable con las tareas que se le encomienda*

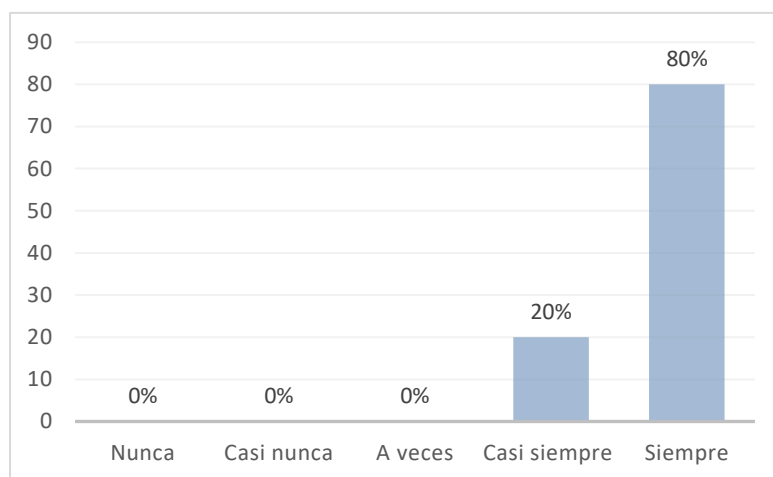
Interpretación:

En la tabla y figura 9, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 40% (2) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre son responsables con las tareas que se les encomienda, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que siempre son responsables con las tareas que se les encomienda. Por lo tanto, se concluye que siempre son responsables con las tareas que se les encomiendan en el recreo campestre el tambo del arriero.

Tabla N° 10.*Recibe Ud. alguna orientación en su centro de trabajo*

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 1 | 0.2 | 20% |
| Siempre | 4 | 0.8 | 80% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.



Elaboración: propia

Figura N° 10. *Recibe Ud. alguna orientación en su centro de trabajo***Interpretación:**

En la tabla y figura 10, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre reciben alguna orientación en su centro de trabajo, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que siempre reciben alguna orientación en su centro de trabajo. Por lo tanto, se concluye que siempre reciben alguna orientación en su trabajo en el recreo campestre el tambo del arriero.

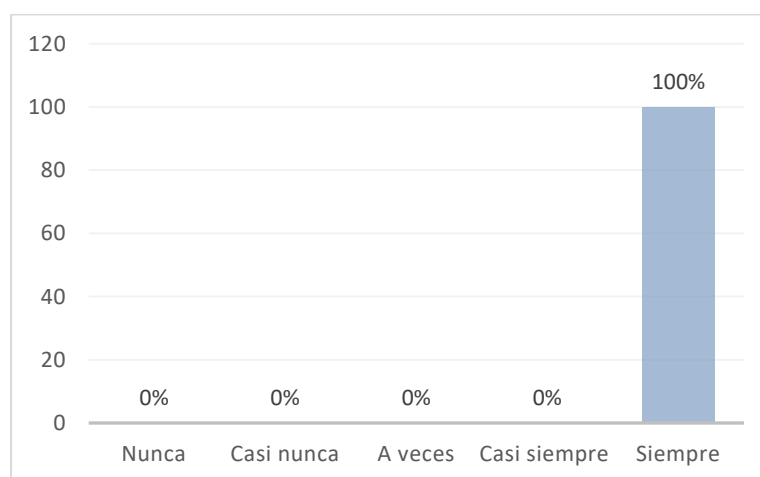
Tabla N° 11.

Considera Ud. que la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 0 | 0 | 0% |
| Siempre | 5 | 1 | 100% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 11. *Considera Ud. que la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador*

Interpretación:

En la tabla y figura 11, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que siempre la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador. Por lo tanto, se concluye que siempre la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador en el recreo campestre el tambo del arriero.

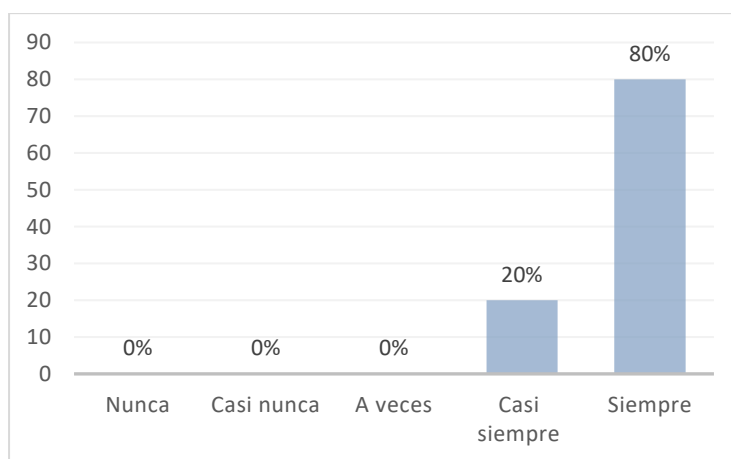
Tabla N° 12.

Ud. cree tener optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 1 | 0.2 | 20% |
| Siempre | 4 | 0.8 | 80% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 12. *Ud. cree tener optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos*

Interpretación:

En la tabla y figura 12, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre tienen optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que siempre tienen optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos. Por lo tanto, se concluye que siempre tienen optimismo para lograr resultados beneficiosos en el recreo campestre el tambo del arriero.

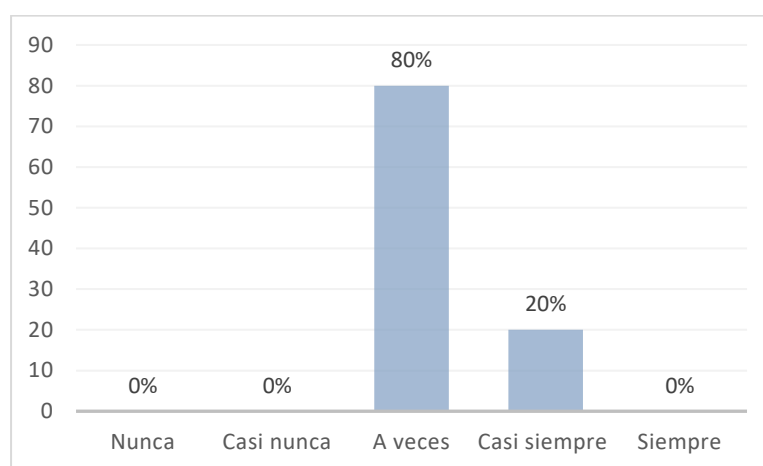
Tabla N° 13.

Considera Ud. que el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 4 | 0.8 | 80% |
| Casi siempre | 1 | 0.2 | 20% |
| Siempre | 0 | 0 | 0% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 13. *Considera Ud. que el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente*

Interpretación:

En la tabla y figura 13, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que a veces el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente. Por lo tanto, se concluye que a veces el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente en el recreo campestre el tambo del arriero.

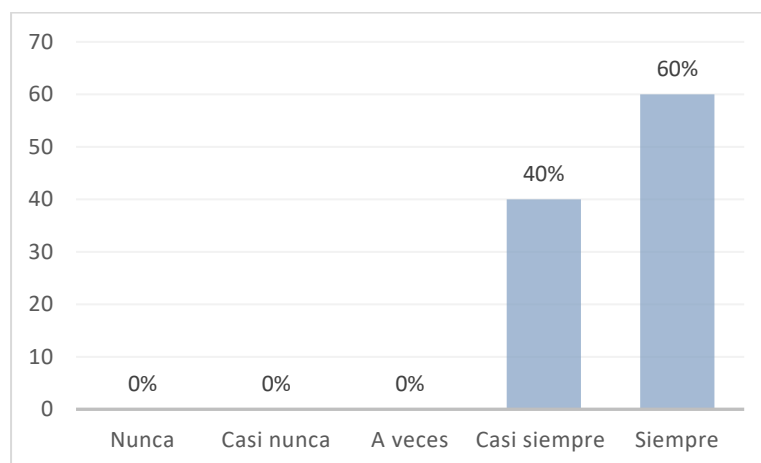
Tabla N° 14.

Ud. considera que la iniciativa lo desarrolla solo el líder o es de manera equitativa

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 2 | 0.4 | 40% |
| Siempre | 3 | 0.6 | 60% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 14. *Ud. considera que la iniciativa lo desarrolla solo el líder o es de manera equitativa*

Interpretación:

En la tabla y figura 14, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 40% (2) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre la iniciativa lo desarrolla solo el líder y de manera equitativa, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que siempre la iniciativa lo desarrolla solo el líder y de manera equitativa. Por lo tanto, se concluye que siempre la iniciativa lo desarrolla solo el líder y de manera equitativa en el recreo campestre el tambo del arriero.

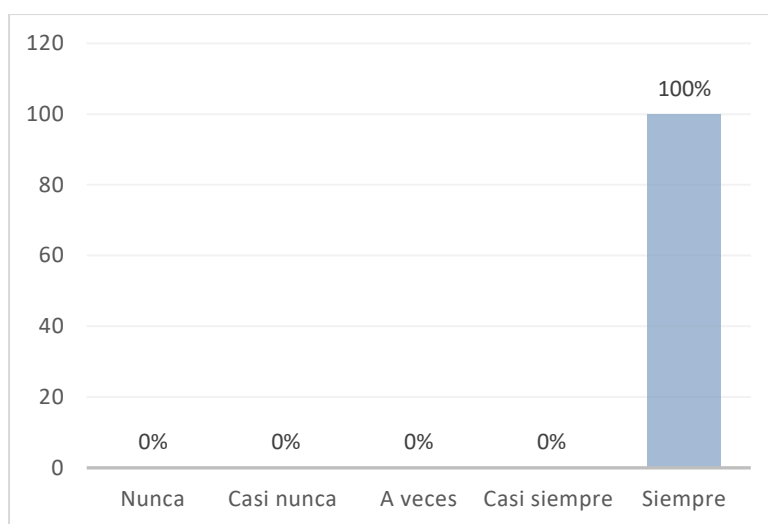
Tabla N° 15.

Considera Ud. que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo

| Opción de respuesta | Frecuencia absoluta | Decimales | Porcentajes |
|---------------------|---------------------|-----------|-------------|
| Nunca | 0 | 0 | 0% |
| Casi nunca | 0 | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0 | 0% |
| Casi siempre | 0 | 0 | 0% |
| Siempre | 5 | 1 | 100% |
| Total | 5 | 1 | 100% |

Nota: encuesta realizada el recreo campestre el tambo de arriero en el distrito de Ayacucho, 2021.

Elaboración: propia



Elaboración: propia

Figura N° 15. *Considera Ud. que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo*

Interpretación:

En la tabla y figura 15, se observa del 100% de encuestados de las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, se obtuvo lo siguiente: el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que siempre existe la solidaridad entre sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, se concluye que siempre existe la solidaridad con sus compañeros de trabajo en el recreo campestre el tambo del arriero.

5.2. Análisis de resultados

En relación con el objetivo específico N°. 01: Describir las habilidades comunicativas en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, 2021.

En la tabla y figura 1, el 40% (2) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que siempre existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo. Según (Flores Avalos, 2021) el 61% consideran que solo a veces se da una comunicación adecuada, el 44.45% afirman que no existe una buena comunicación entre el líder y los trabajadores, como se puede ver en la investigación concuerdan con el autor

En la tabla y figura 2, el 40% (2) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre consideran que la paciencia es importante en la organización, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que siempre consideran que la paciencia es importante en la organización.

En la tabla y figura 3, el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre se practica el respeto entre sus compañeros.

En la tabla y figura 4, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que a veces la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que siempre la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa.

En la tabla y figura 5, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que a veces le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización.

En relación con el objetivo específico N°. 02: Describir la motivación en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, 2021

En la tabla y figura 6, el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que nunca el esfuerzo que realizan en sus labores diarios es reconocido.

En la tabla y figura 7, el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que nunca reciben algún reconocimiento cuando realizan bien su trabajo en la empresa.

En la tabla y figura 8, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre se logran los objetivos propuestos en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que siempre se logran los objetivos propuestos en la empresa. Según (Flores Avalos, 2021) el, 33.33% a veces logran los objetivos propuestos 57 en el restaurante, el 50% siempre logran los objetivos propuestos en el restaurante y el 16.67% logra los objetivos propuestos en el restaurante.

En la tabla y figura 9, el 40% (2) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre son responsables con las tareas que se les encomienda, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que siempre son responsables con las tareas que se les encomienda. Según (Flores Avalos, 2021) el, 16.67% a veces es responsable

con las tareas que efectúa, el 50% casi siempre es responsable con las tareas que efectúa y el 33.33% siempre es responsable con las tareas que efectúa.

En la tabla y figura 10, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre reciben alguna orientación en su centro de trabajo, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que siempre reciben alguna orientación en su centro de trabajo.

En relación con el objetivo específico N°. 03: Describir la inteligencia emocional en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero distrito Ayacucho, 2021

En la tabla y figura 11, el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que siempre la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador. Según (Flores Avalos, 2021) el 50% a veces colabora con lo que sabe con su compañero, el 33.33% casi siempre colabora lo que sabe con su compañero y por último el 16.67% siempre colabora lo que sabe con su compañero.

En la tabla y figura 12, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre tienen optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que siempre tienen optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos.

En la tabla y figura 13, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que a veces el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente.

En la tabla y figura 14, el 40% (2) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre la iniciativa lo desarrolla solo el líder y de manera equitativa, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que siempre la iniciativa lo desarrolla solo el líder y de manera equitativa.

En la tabla y figura 15, el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que siempre existe la solidaridad entre sus compañeros de trabajo.

Respecto al objetivo específico 4: Elaborar un plan de mejora del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021

| Problemas encontrados | Causas | Propuestas de mejora | Responsable |
|--|--------------------------------------|---|---------------------------|
| En la tabla y figura 4, el 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que a veces la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que siempre la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa. | Falta de capacidad de negociación | Desarrollar alianzas con otras sociedades y poder abrir nuevas sucursales a futuro logrando crecer en el mercado. | Propietario de la empresa |
| En la tabla y figura 5, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que a veces le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización. | Falta de brindar conocimiento | Realizar capacitaciones a su personal para su aprendizaje y buen desenvolvimiento para mejorar sus labores. | Propietario de la empresa |
| En la tabla y figura 7, el 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que nunca reciben algún reconocimiento cuando realizan un buen trabajo en la empresa. | Falta de motivación a los personales | Realizar motivaciones a través de reconocimientos a sus colaboradores recompensando el esfuerzo que realizan. | Propietario de la empresa |
| En la tabla y figura 13, el 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que a veces el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente, el 20% (1) de los | Falta de lograr objetivos comunes. | Establecer objetivos que sean alcanzables, claros y concisos. | Propietario de la empresa |

| | | | |
|---|--|---|--|
| encuestados dan como respuesta que casi siempre el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente. | | Determinar estrategias para el cumplimiento de los objetivos programados. | |
|---|--|---|--|

Propuesta de plan de mejora

1 Datos Generales

Razón social: Recreo campestre el tambo del arriero

1.1 Ubicación: Jr. Cangallo N° 219 Carmen alto, Ayacucho

1.2 Representante: Propietario

1.3 Actividad económica: Venta de alimentos

2 Justificación

El presente plan de mejora a través de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores del recreo campestre el tambo del arriero se observó que no le brindan un adecuado conocimiento y motivación y mediante este plan lograr mejorar sus habilidades y conocimientos sabiendo cómo utilizar las habilidades de cada uno para el beneficio de la mype.

3 Principales causas del problema

- Falta de capacidad de negociación
- Falta de brindar conocimiento
- Falta de motivación a los personales
- Falta de lograr objetivos comunes

4 Finalidad

La finalidad es capacitar a los trabajadores del recreo campestre mediante las estrategias del trabajo en equipo desarrollando la participación a través de las habilidades de cada miembro.

5 Objetivos

5.1 Objetivo general

- Mejorar el trabajo en equipo en el recreo campestre el tambo del arriero.

Objetivos específicos

- Realizar motivaciones a los trabajadores para lograr mejores resultados.
- Lograr que cada miembro se comprometa con los objetivos propuestos de la empresa.

6 Metas

6.1 Metas de atención

01 gerente

04 trabajadores

6.2 Metas de ocupación

Equipo de profesionales: administradores

7 Estrategias

| Objetivos | Estrategias | Responsables |
|---|---|--------------------------|
| Mejorar el trabajo en equipo en el recreo campestre el tambo del arriero. | - Capacitaciones en temas sobre ventajas del trabajo en equipo reconociendo sus habilidades personales y sociales. | Especialista profesional |
| Realizar motivaciones a los trabajadores para lograr mejores resultados. | - Motivar a los personales a través de reconocimientos. - Mejorar la remuneración de los trabajadores. | Gerente / Propietario |
| Lograr que cada miembro se comprometa con los objetivos propuestos de la empresa. | - Establecer metas y objetivos bien definidos en un tiempo determinado. - Cumplir con el plan establecido. - Evaluar el desempeño de los colaboradores. | Gerente / Propietario |

8 Cronograma

| Estrategias | 2022 | | | |
|---|-------------|------------|------------|------------|
| | ABR | MAY | JUN | JUL |
| Implementación de una cultura de trabajo en equipo | x | | | |
| Capacitación en trabajo en equipo y desarrollo de habilidades | x | | | |
| Talleres de motivación | | x | | |
| Programa de motivación a los trabajadores | | x | | |
| Promover la participación de los miembros a través de sus habilidades y conocimientos | | | x | |
| Convocar a los miembros de la empresa | | | | x |
| Comunicar los resultados | | | | x |

9 Presupuesto

El plan será financiado con recursos propios de la empresa

Recurso humano

| Descripción | Cantidad | Costo Unitario | Total S/. |
|---------------------------------------|----------|----------------|-----------|
| Experto en temas de trabajo en equipo | 1 | 930 | 930 |
| Experto en temas de motivación | 1 | 930 | 930 |
| Sub Total | | | 1860 |

Bienes Disponibles

| Descripción | Unidad de Medida | Cantidad | Costo Unitario | Total S/. |
|-----------------------|------------------|----------|----------------|-----------|
| Útiles y materiales | Global | Global | 80 | 80 |
| Laptop | Unidad | 1 | 150 | 150 |
| Alquiler de proyector | unidad | 1 | 150 | 150 |
| Parlantes | unidad | 1 | 60 | 60 |
| Sub Total | | | | 440 |

Servicios Disponibles

| Descripción | Unidad de Medida | Cantidad | Costo Unitario | Total S/. |
|------------------|------------------|----------|----------------|------------|
| Internet | Meses | 12 | 70 | 840 |
| Refrigerio | Global | Global | 100 | 100 |
| Sub Total | | | | 940 |

Resumen

| Naturaleza de Gasto | Costo S/. |
|-----------------------|-----------|
| Remuneraciones | 1860 |
| Bienes Disponibles | 440 |
| Servicios Disponibles | 940 |
| Total | 3240 |

VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Según el objetivo específico N°. 01

El 60% (3) de los encuestados dan como respuesta que a veces la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que siempre la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa. Por lo tanto, se concluye que a veces la capacidad de negociación se desarrolla en el recreo campestre el tambo del arriero.

Según el objetivo específico N°. 02

El 100% (5) de los encuestados dan como respuesta que nunca el esfuerzo que realizan en sus labores diarios es reconocido. Por lo tanto, se concluye que nunca el esfuerzo que realizan en sus labores es reconocido en el recreo campestre el tambo del arriero.

Según el objetivo específico N°. 03

El 80% (4) de los encuestados dan como respuesta que a veces el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente, el 20% (1) de los encuestados dan como respuesta que casi siempre el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente. Por lo tanto, se concluye que a veces el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente en el recreo campestre el tambo del arriero.

6.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados de la investigación se le recomienda:

Desarrollar alianzas con otras sociedades y poder abrir nuevas sucursales a futuro logrando crecer en el mercado. Así mismo también el recreo no atiende pedidos a domicilio solo a las personas que acuden en ella se le sugiere realizar delivery.

Realizar capacitaciones a los trabajadores para mejorar sus labores dentro del recreo campestre.

Realizar motivaciones a través de reconocimientos a sus colaboradores recompensando el esfuerzo que realizan.

Establecer objetivos que sean alcanzables, claros, concisos y evaluar el cumplimiento de sus objetivos determinados en corto, mediano o largo plazo de manera equitativa.

Referencias bibliográficas

- Arias Odon, F. (2012). Proyecto de investigacion. caracas: Oriol Ediciones.
- Durán Asencio, A. (2018). trabajo en equipo. Elearning.
- García Bacete, F. J. (2011). Comunicacion para la potenciación. Culturals Valencianes, S.A.
- Olaz Capitán, Á. J. (2018). Lidera proyectos de trabajo. ESIC.
- Proaño Villlavencio, D. X., Gisbert Soler, V., & Pérez Bernabeu, E. (2017). Metodologia para elaborar un plan de mejora continua .
- Acosta Vera, J. M. (2011). Trabajo en equipo. ESIC.
- Arias Odón, F. G. (2012). Introducción a la metodología científica.
- Bariso, J. (2020). Inteligencia emocional para la vida cotidiana. SIRIO S.A.
- Camogliano, S. (2022). la importancia y situación de las mypes en el Perú. Economía 360.
- Castillo Cárdenas, D. D. (2017). Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño. Lima, Peru.
- Ferro Veiga, J. M. (2020).
- Flores Avalos, J. N. (2021). Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro cafetería restaurante : caso café restaurante Andre´e, distrito de Ayacucho, 2021. Ayacucho.
- Fuentes Viillanueva, B., & Marroquin Romero, D. (08 de Octubre de 2018). Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las. Mexico.
- Gil Erazo, D. C. (2018). Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad. Barrancabermeja, Santander, Bogota.
- Giraldo Gantiva, P. A. (Noviembre de 2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. Bogota, Colombia.
- Hernández Sampieri. (2014). Metodologia de la investigación . Mexico: Mc graw hill education.
- Hernandez, Fernandez , & Baptista. (2012). Metodologia de investigacion 6a . Colombia.
- Hernandez, M. (2010). Planes de mejora.
<https://calidad.umh.es/files/2010/11/planes-de-mejora>.
- Hernández, S. R. (2017). Mexico: 6ta edición.

- Jaimes Ocrosopoma, L. X., & Paucar Sánchez, J. P. (2019). Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del Distrito de Santa María, Huacho 2019. Peru.
- Jaramillo Polo, A. M. (2018). Importancia de contar con un plan de mejoramiento empresarial en la compañía.
- Krieger, Bonifacio, Herrera, Moreno, Schumukler, & Varela. (2021). Sociología de las organizaciones Públicas: Un análisis del comportamiento organizacional del Estado y la administración pública.
- Llocclla Huamani, N. L. (2021). Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro educacion: caso I.E.P. Raúl Paredes Espinoza, distrito de Andres Avelino Caceres Dorregaray, Ayacucho, 2021. Ayacucho.
- Meneses, E. (2022). La importancia de la Mype.
<https://es.scribd.com/document/281341152/La-Importancia-de-La-Mype>.
- Olaz Capitán, A. J. (2017). Como trabajar en equipo a traves de competencias. Narcea.
- Oviedo, A. (2019). Requisitos, Orientación y Correlación: Sistemas de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. Educa digital.
- Palomino Cordero, N. B. (2020). Trabajo En Equipo En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Rubro Interprovincial De Pasajeros: Caso Empresa DE Transportes Mrtin Kullo Lamarino Del Distrito de Tambo, Ayacucho, 2020. Ayacucho.
- Peru Contable. (2017). Que es una MYPE.
- Proaño Villavicencio, D. X. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua.
- Ríos Rivera, R. J. (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital " Alto De La Alianza ". Tacna, Peru.
- Riquelme, M. (2022). <https://www.webyempresas.com/la-importancia-de-la-gestion-de-lacalidad>
- Santiago, U. (2022). El trabajo en equipo en empresas mexicanas .
<https://www.buenastareas.com/ensayos/El-Trabajo-En-Equipo-En-Las/4983606.html>.
- Toro, R. (25 de Agosto de 2020). ¿Qué es la gestión de la calidad?
<https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2020/08/que-es-la-gestion-de-la-calidad/>.
- Vega, G. (2020). Trabajo en Equipo, Clave del Éxito. Empresarial & Laboral,
<https://revistaempresarial.com/empresas/pymes-empresas/trabajo-en-equipo-clave-del-exito-2/>.

Warner, J. (2015). Inteligencia emocional: Perfil de competencias. Universitaria Ramón Areces.

ANEXOS

Anexos

Anexo 1: Cronograma de actividades

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|
| N° | ACTIVIDADES | Diciembre | | | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Elaboración del proyecto. | x | x | x | x | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Revisión del proyecto por el jurado de investigación. | | | | x | x | | | | | | | | | | | |
| 3 | Exposición del proyecto al docente tutor. | | | | x | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Mejora del marco teórico. | | | | | x | x | x | x | | | | | | | | |
| 5 | Revisión de la redacción de la literatura. | | | | | | | | | x | x | x | | | | | |
| 6 | Ejecución de la metodología. | | | | | | x | x | x | | | | | | | | |
| 7 | Resultados de la investigación. | | | | | | | | | x | x | | | | | | |
| 8 | Conclusiones y recomendaciones. | | | | | | | | | | x | x | | | | | |
| 9 | Redacción del pre informe de investigación. | | | | | | | | | | x | x | | | | | |
| 10 | Redacción del informe final | | | | | | | | | | | x | x | | | | |
| 11 | Aprobación del informe final por el jurado de investigación | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| 12 | Presentación de la ponencia | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| 13 | Redacción del artículo científico | | | | | | | | | | | | | | x | | |

Anexo 2: Presupuesto

| Presupuesto desembolsable | | | |
|---|-------------|-----------------------|---------------------|
| Categoría | Base | % o Numero | Total (s/) |
| Suministros | | | |
| • Impresiones | S/. 0.10 | 25 | S/. 2.50 |
| • Escaneo | S/. 0.50 | 1 | S/. 2.00 |
| • Papel bond | S/. 13.00 | 4 | S/. 13.00 |
| • Lapiceros | S/. 0.50 | 3 | S/. 1.50 |
| Servicios | | | |
| • Turnitin | S/. 100.00 | 1 | S/. 100.00 |
| • Asesoría | S/. 540.00 | 4 | S/. 2,160.00 |
| • Internet | S/. 40.00 | 4 | S/. 160.00 |
| Sub total | | | S/. 2,439.00 |
| Gasto de viaje | | | |
| • Pasajes para recolectar información | S/. 5.00 | 5 | S/. 25.00 |
| Sub total | | | S/. 25.00 |
| Total de presupuesto desembolsable | | | S/. 2,464.00 |
| Presupuesto no desembolsable | | | |
| Categorías | Base | % o Numero | Total (s/) |
| Servicios | | | |
| • Búsqueda de información en base de datos | S/. 30.00 | 4 | S/. 120.00 |
| • Soporte informático (módulo de investigación del ERP University MOIC) | S/. 35.00 | 2 | S/. 70.00 |
| • Publicación de artículo en repositorio institucional | S/. 50.00 | 1 | S/. 50.00 |
| Sub total | | | S/. 240.00 |
| Recurso humano | | | |
| • Asesoría personalizada | S/. 63.00 | 4 | S/. 252.00 |
| Total de presupuesto no desembolsable | | | S/. 492.00 |
| Total (s/) | | | S/. 2,961.00 |

Anexo 3: Cuestionario



UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

TITULO: Trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro recreos campestres: caso recreo el tambo del arriero, distrito Ayacucho, 2021

Marque con una "X" la alternativa de respuesta según corresponda a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

- a) Femenino () Masculino ()

1.2. Edad:

- a) de 19 a 26 años ()
b) de 27 a 34 años ()
c) de 35 a 42 años ()
d) de 42 a más ()

Para evaluar las variables, marcar una "X" en el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala:

| | | | | |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|

Variable: Trabajo en equipo

| Nº | ITEMS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|----------|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| | DIMENSION 1: HABILIDADES COMUNICATIVAS | | | | | |
| 1 | ¿Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo? | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 2 | ¿Ud. considera que la paciencia es importante en la organización? | | | | | |
| 3 | ¿Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros? | | | | | |
| 4 | ¿Cree Ud. que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa? | | | | | |
| 5 | ¿Ud. considera que le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización? | | | | | |
| DIMENSION 2: MOTIVACION | | | | | | |
| 6 | ¿El esfuerzo que realiza en sus labores diarios es reconocido? | | | | | |
| 7 | ¿Recibe algún reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la empresa? | | | | | |
| 8 | ¿Considera Ud. se logran los objetivos propuestos por la empresa? | | | | | |
| 9 | ¿Considera Ud. que es responsable con las tareas que se le encomienda? | | | | | |
| 10 | ¿Recibe Ud. alguna orientación en su centro de trabajo? | | | | | |
| DIMENSION 3: INTELIGENCIA EMOCIONAL | | | | | | |
| 11 | ¿Considera Ud. que la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador? | | | | | |
| 12 | ¿Ud. cree tener optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos? | | | | | |
| 13 | ¿Considera Ud. que el cumplimiento de los objetivos lo logran conjuntamente? | | | | | |
| 14 | ¿Ud. considera que la iniciativa lo desarrolla solo el líder o es de manera equitativa? | | | | | |
| 15 | ¿Considera Ud. que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo? | | | | | |

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): GODENZI VARGAS, JULIO PABLO
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO EN AGRONEGOCIOS
- 1.3. Profesión: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
- 1.5. Cargo que desempeña: AUXILIAR DOCENTE
- 1.6. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.7. Autor del instrumento: GÓMEZ PRADO, MARÍA ISABEL
- 1.8. Carrera: ADMINISTRACIÓN

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

| N° de ítem | Validez de contenido | | Validez de constructo | | Validez de criterio | | Observaciones |
|---|---|----|---|----|---|----|---------------|
| | El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable | | El ítem contribuye a medir el indicador planteado | | El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas | | |
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión I: Habilidades Comunicativas | | | | | | | |
| 1. ¿Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2. ¿Ud. considera que la paciencia es importante en la organización? | X | | X | | X | | |
| 3. ¿Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros? | X | | X | | X | | |
| 4. ¿Cree Ud. que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 5. ¿Ud. considera que le brindan un buen conocimiento para su buen desenvolvimiento en la organización? | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Motivación | | | | | | | |
| 6. ¿El esfuerzo que realiza en sus labores diarios es reconocido? | X | | X | | X | | |
| 7. ¿Recibe algún reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la empresa? | X | | X | | X | | |
| 8. ¿Considera Ud. se logran los objetivos propuestos por la empresa? | X | | X | | X | | |
| 9. ¿Considera Ud. que es responsable con las tareas que se le encomienda? | X | | X | | X | | |
| 10. ¿Recibe Ud. alguna orientación en su centro de trabajo? | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Inteligencia Emocional | | | | | | | |
| 11. ¿Considera Ud. que la empatía es importante para mantener una buena relación con el trabajador? | X | | X | | X | | |
| 12. ¿Ud. cree tener optimismo en la organización y poder lograr resultados beneficiosos? | X | | X | | X | | |
| 13. ¿Considera Ud. que el cumplimiento de los objetivos lo logran | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| conjuntamente? | | | | | | | |
| 14. ¿Ud. considera que la iniciativa lo desarrolla solo el líder o es de manera equitativa? | X | | X | | X | | |
| 15. ¿Considera Ud. que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |

Otras observaciones generales:




 Julio Pablo Godenzi Vargas
 Mg. Lic. en Administración
 CLAO N° 05300
 Apellidos y Nombres del experto
 DNI N° 31653868

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Balvín Ramírez David*
- 1.2. Grado Académico: *Magister*
- 1.3. Profesión: *Lic. Administración*
- 1.4. Institución donde labora: *UGEL La mar*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Coordinador Administrativo*
- 1.6. Denominación del instrumento: *Cuestionario*
- 1.7. Autor del instrumento: *Gómez Prado, María Isabel*
- 1.8. Carrera: *Administración*

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

| N° de ítem | Validez de contenido | | Validez de constructo | | Validez de criterio | | Observaciones |
|---|---|----|---|----|---|----|---------------|
| | El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable | | El ítem contribuye a medir el indicador planteado | | El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas | | |
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión 1: Habilidades Comunicativas | | | | | | | |
| 1. ¿Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2. ¿Ud. considera que la paciencia es importante en la organización? | X | | X | | X | | |
| 3. ¿Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros? | X | | X | | X | | |
| 4. ¿Ud. considera que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa? | X | | X | | X | | |
| 5. ¿Ud. considera que le brindan un buen conocimiento | X | | X | | X | | |

| ¿Se ha hecho investigación en la organización? | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|
| Dimensión 1: Motivación | | | | | | |
| 6. ¿El rollo que me toca en mi labor diaria es importante? | X | | X | | X | |
| 7. ¿Hay algo realmente malo en mi trabajo en la empresa? | X | | X | | X | |
| 8. ¿Considero que se logran los objetivos propuestos por la empresa? | X | | X | | X | |
| 9. ¿Considero que es importante con los temas que se le asignan? | X | | X | | X | |
| 10. ¿Considero que el rollo es importante en el equipo de trabajo? | X | | X | | X | |
| 11. ¿Hay algo realmente malo en mi rollo de trabajo? | X | | X | | X | |
| Dimensión 2: Integridad Percibida | | | | | | |
| 12. ¿Considero que la empresa es importante para realizar un buen rollo en mi rollo? | X | | X | | X | |
| 13. ¿La empresa respalda y hace llegar realmente resultados? | X | | X | | X | |
| 14. ¿Considero que el cumplimiento de los objetivos es | X | | X | | X | |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|
| ¿Es un sistema? | | | | | | |
| ¿Es un sistema que interactúa con el entorno? | X | | X | | X | |
| ¿Es un sistema que interactúa con el entorno de una manera organizada? | X | | X | | X | |

Otras observaciones generales:



 Mtro. Roberto Rivera
 C. de I. de I.

Fecha:

Nombre y número del equipo:

Doc. N° 1731224

Nota: se adjunta el protocolo de investigación.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *TIFE HERRERA CARLOS CESO*
- 1.2. Grado Académico: *SUPERIOR UNIVERSITARIO*
- 1.3. Profesión: *Lic. ADM.*
- 1.4. Institución donde labora: *GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO*
- 1.5. Cargo que desempeña: *ASIST. ADMINISTRATIVO*
- 1.6. Denominación del instrumento: *CUESTIONARIO*
- 1.7. Autor del instrumento: *GÓMEZ PRADO, MARÍA ISRAEL*
- 1.8. Carrera: *ADMINISTRACION*

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

| N° de ítem | Validez de contenido | | Validez de constructo | | Validez de criterio | | Observaciones |
|---|---|----|---|----|---|----|---------------|
| | El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable | | El ítem contribuye a medir el indicador planteado | | El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas | | |
| | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Dimensión 1: Habilidades Comunicativas | | | | | | | |
| 1. ¿Considera Ud. que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2. ¿Ud. considera que la paciencia es importante en la organización? | X | | X | | X | | |
| 3. ¿Considera Ud. que se practica el respeto entre sus compañeros? | X | | X | | X | | |
| 4. ¿Ud. considera que la capacidad de negociación se desarrolla en la empresa? | X | | X | | X | | |
| 5. ¿Ud. considera que le brindan un buen conocimiento | X | | X | | X | | |

| para la toma de decisiones de la organización? | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Dimensión 2: Motivación | | | | | | | |
| 6. ¿El rol que se espera que realice el colaborador es claro y comprensible? | X | | X | | X | | |
| 7. ¿Recibe algún reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la empresa? | X | | X | | X | | |
| 8. ¿Considera Ud. que la empresa proporciona por la empresa? | X | | X | | X | | |
| 9. ¿Considera Ud. que es responsable con los recursos que se le suministran? | X | | X | | X | | |
| 10. ¿Considera Ud. que el rol que desempeña es importante en el equipo de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 11. ¿Recibe Ud. alguna información de su centro de trabajo? | X | | X | | X | | |
| Dimensión 3: Integridad Percibida | | | | | | | |
| 12. ¿Considera Ud. que la empresa es importante para mantener una buena relación con el colaborador? | X | | X | | X | | |
| 13. ¿Ud. tiene total confianza en la organización y puede lograr resultados satisfactorios? | X | | X | | X | | |
| 14. ¿Considera Ud. que el cumplimiento de los objetivos de la organización le | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|--|
| ¿Aplica contingencia? | | | | | | | |
| 17. ¿La exposición que le realizó le desarrolló más el interés en el tema? | X | | X | | X | | |
| 18. ¿Considera que mejor entendió más los conceptos de trabajo? | X | | X | | X | | |


 Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico
 CITA, Adu. Cuernavaca, Tlaxcala, México
 C.A. Adm. Cuernavaca, Tlaxcala, México

Firma

Apellidos y Nombre del experto

Dr. M. 25018021

Nota: se adjunta al proyecto de investigación

Anexo 4: Ficha sunat

| Resultado de la Búsqueda | | | |
|--|--|---------------------------------|---------------|
| Número de RUC: | 10282353500 - PALOMINO YAURI TEOFILO | | |
| Tipo Contribuyente: | PERSONA NATURAL CON NEGOCIO | | |
| Tipo de Documento: | DNI 28235350 - PALOMINO YAURI, TEOFILO | | |
| Nombre Comercial: | - Afecto al Nuevo RUS: SI | | |
| Fecha de Inscripción: | 29/10/2012 | Fecha de Inicio de Actividades: | 01/11/2012 |
| Estado del Contribuyente: | ACTIVO | | |
| Condición del Contribuyente: | HABIDO | | |
| Domicilio Fiscal: | - | | |
| Sistema Emisión de Comprobante: | MANUAL | Actividad Comercio Exterior: | SIN ACTIVIDAD |
| Sistema Contabilidad: | MANUAL | | |
| Actividad(es) Económica(s): | Principal - 93098 - OTRAS ACTIVID.DE TIPO SERVICIO NCP | | |
| Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): | BOLETA DE VENTA | | |
| Sistema de Emisión Electrónica: | - | | |
| Emisor electrónico desde: | - | | |
| Comprobantes Electrónicos: | - | | |
| Afiliado al PLE desde: | - | | |
| Padrones: | NINGUNO | | |

Act
Ver

Anexo 5: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

Año del fortalecimiento de la soberanía nacional

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Ayacucho 08 de Enero 2022

CARTA S/N° - 2021-ULADECH CATOLICA

Sr. PALOMINO YAURI, TEOFILO
GERENTE DEL RECREO CAMPESTRE EL TAMBO DEL ARRIERO

Presente -

De mi consideración:

Es un placer dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo e informarle que soy estudiante de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, GOMEZ PRADO, MARIA ISABEL, con código de matrícula N° 3111142084, de la Carrera Profesional de ADMINISTRACION, quien solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO RECREO CAMPESTRE: CASO RECREO EL TAMBO DEL ARRIERO DISTRITO AYACUCHO, 2021, durante los meses de DICIEMBRE A MARZO del presente año.

Por este motivo, mucho agradeceré me brinde el acceso y las facilidades a fin de ejecutar satisfactoriamente mi investigación la misma que redundará en beneficio de su EMPRESA. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

GOMEZ PRADO, MARIA ISABEL

DNI. N° 70523013

DNI - 28235750

RUC - 10282353500

Anexo 6: fotos



Anexo 7: turnitin

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| 8% INDICE DE SIMILITUD | 8% FUENTES DE INTERNET | 0% PUBLICACIONES | 0% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | 8% |
|----------|---|-----------|

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 4%
Excluir bibliografía Activo

✓
v

TURNITIN EMPASTADO

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS



repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

11%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo