



**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS, RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO,
CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES DEL ORIENTE
E.I.R.L., DISTRITO MANANTAY-UCAYALI, 2021.**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

ERAZO CORDOVA, ARNEL

ORCID: 0000-0002-1963-1406

ASESOR

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

AYACUCHO – PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0185-061-2023 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **16:45** horas del día **25** de **Junio** del **2023** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO, CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES DEL ORIENTE E.I.R.L., DISTRITO MANANTAY-UCAYALI, 2021.**

Presentada Por :
(1811182165) **ERAZO CORDOVA ARNEL**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **16**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciado en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO, CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES DEL ORIENTE E.I.R.L., DISTRITO MANANTAY-UCAYALI, 2021. Del (de la) estudiante ERAZO CORDOVA ARNEL , asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 05% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 27 de Setiembre del 2023

Mg. Roxana Torres Guzmán
Responsable de Integridad Científica

JURADO Y ASESOR

LIMO VÁSQUEZ MIGUEL ANGEL

ORCID ID 0000 0002 7575 3571

PRESIDENTE

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA

ORCID ID: 0000 0001 6079 2319

MIEMBRO

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE

ORCID ID: 0000 0001 9140 3451

MIEMBRO

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

ASESOR

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme salud y fortaleza, asimismo agradezco a mi familia y amigos, así también a mis docentes por su apoyo incondicional en todo momento.

Dedicatoria

Va dedicado para todas las personas que contribuyen en mi formación profesional, del mismo modo para mi familia, en especial mis padres, mi esposa Marisol Romero Franco y mis tres hijas Jimena Glaucielle, Kaylee Maite, y Jade Ariana, quienes me motivan a seguir esforzándome y sacar lo mejor de mí en todo aspecto.

Índice General

Caratula.....	I
Jurado	II
Agradecimiento.....	III
Dedicatoria.....	IV
Índice General	V
Lista de figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes	4
2.2. Bases Teóricas de la Investigación.....	12
2.3. Hipótesis.....	18
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación.....	19
3.2. Población y muestra.....	19
3.3. Variables. Definición y operacionalización.	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Método de análisis de datos.....	21
3.6. Aspectos Éticos.....	21
IV. RESULTADOS	23
4.1. Resultados.....	23
4.2. Discusión	28
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	44
ANEXOS.....	47
Anexo 01: Matriz de consistência.....	47
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos.....	48
Anexo 03: Validación del cuestionario por los expertos.....	50
Anexo 04. Confiabilidad del instrumento.....	56
Anexo 05. Protocolos de Consentimiento Informado.	57
Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de la información.	60

Anexo 07. Evidencias de Ejecución (declaración Jurada, base de datos).....61

Lista de Tablas

Tabla 1 Organización de Labores	23
Tabla 2 Clima Laboral	24
Tabla 3 Competitividad Laboral	26

Lista de figuras

Figura 1 Organización de Labores	24
Figura 2 Clima Laboral	26
Figura 3 Competitividad Laboral	28

Resumen

La presente investigación tuvo como enunciado ¿Cuáles son las características del Trabajo en Equipo en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso: Construcciones y Edificaciones del Oriente E.I.R.L, distrito Manantay – Ucayali, 2021?, cuyo objetivo planteado fue, determinar las características del Trabajo en Equipo en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, distrito de Manantay – Ucayali, 2021, dando como alcance al distrito de Manantay en la región Ucayali, la metodología aplicada fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño transversal no experimental, la población estuvo compuesta por 9 trabajadores, quienes fueron encuestados utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario con un total de 18 preguntas, con respecto a la variable trabajo en equipo, Según la encuesta realizada a la muestra de 9 trabajadores internos de la empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, y que se puede observar en la Tabla 5 y Figura 2, en relación a la segunda interrogante de la encuesta el 77.78% (7 individuos) se encuentran en desacuerdo en que la empresa tiene una comunicación en la ejecución de labores constante y fluida cuando se realizan las tareas encomendadas, igualmente se observó que el 22.22% se encuentra totalmente en desacuerdo sobre el tema tratado, se concluye que el trabajo en equipo es indispensable para el buen funcionamiento y realización de las actividades dentro de la empresa, creando un clima laboral favorable y provechoso y al mismo tiempo productivo tanto para trabajadores como para la misma empresa.

Palabras Clave: Construcciones, Edificaciones, Equipo, Trabajo, Variable.

Abstract

The present investigation had as a statement What are the characteristics of Teamwork in Micro and Small Companies, Construction Sector: Case: Constructions and Buildings of the East E.I.R.L, Manantay - Ucayali district, 2021?, whose objective was to determine the characteristics of Teamwork in Micro and Small Companies, Construction Sector: Case, Constructions and Buildings of the East EIRL, district of Manantay - Ucayali, 2021, giving as scope the district of Manantay in the Ucayali region, the methodology applied is quantitative , descriptive level, non-experimental cross-sectional design, the population is composed of 9 workers, who were surveyed using the survey technique and as an instrument a questionnaire with a total of 12 questions, regarding the teamwork variable, According to the survey carried out to the sample of 9 internal clients of the company Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, and that s It can be seen in Table 5 and Figure 2, in relation to the second question of the survey, 77.78% (7 individuals) disagree that the company has constant and fluid communication in the execution of tasks when the tasks are carried out. tasks entrusted, it was also observed that 22.22% totally disagree on the subject matter, it is concluded that teamwork is essential for the proper functioning and performance of activities within the company, creating a favorable and profitable work environment and at the same time productive both for workers and for the company itself.

Keywords: Constructions, Buildings, Equipment, Work, Variable.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente las micro y pequeñas empresas, se han convertido en uno de las fuentes que más ingreso económico genera en distintos países alrededor del mundo, por la cantidad MYPES y los empleos que generan. En el rubro construcciones el crecimiento de las micro y pequeñas empresas son constantes, debido a que son negocios que poseen alta demanda de sus servicios, generando su rentabilidad si se presenta una buena gestión, sin embargo, afrontan diversos obstáculos que limitan su supervivencia a largo plazo, puesto que los clientes cada vez se vuelven más exigentes en todos los aspectos, como en la atención, calidad del servicio y precio. Sin embargo, los problemas de trabajo en equipo de su personal, no está organizado de manera que muchas veces esto afecta a la productividad de cada trabajador, al parecer este no es un tema solamente local, sino que los problemas se dan con frecuencias en diversos sectores del mundo, tanto en el ámbito internacional e nacional.

Actualmente a nivel internacional las empresas han visto como un punto clave la inserción de la participación de los trabajadores mediante el trabajo en equipo puesto que permite mayor compromiso, mejores resultados y por ende esto generaría una Gestión de Calidad. Las empresas sin importar el tamaño que tienen han visto mermar sus ingresos a consecuencia de la pandemia COVID 19. Siendo las más afectadas las MYPES puesto que al paralizarse, restringe el mercado por lo que se han visto en ocasiones con la necesidad de cerrar sus puertas y declararse en banca rota. A vistas para el futuro el rubro construcciones tiene buenas estadísticas de poder sobresalir y sobrevivir a la pandemia; es necesario establecer investigaciones que ofrezcan alternativas de supervivencia como en la presente pesquisa que tuvo como objetivo principal : “Determinar las características del Trabajo en Equipo en la MYPE Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL,” y como Objetivos específicos: “Describir la Organización de Labores en la MYPE Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL” “Describir el Clima laboral en la MYPE Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.” “Describir la competitividad en la MYPE Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL” “Elaborar el plan de mejora del Trabajo en Equipo en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, Distrito de Manantay – Ucayali, 2021.” En ese sentido tenemos que.

En México se obtuvieron resultados que resaltaron la relación entre los vendedores y representantes de ventas que es captada por el cliente de una manera eficiente, el tiempo de

entrega de la empresa tiene que ser rápida porque de eso depende la adquisición del producto y/o servicio, los clientes perciben que los tiempos de respuesta son malos en la empresa. Se llegó a la conclusión de que la percepción del cliente de la CS que se recibe es afectada directamente por el consumidor según el desempeño del equipo de trabajo de los diversos departamentos que actúan directamente con el cliente, por ende, no están practicando el trabajo en equipo, por último, la empresa constantemente necesita buscar la mejora continua siendo parte de la misión y así poder atender las eventualidades ocasionadas. (Cervantes et al., 2020).

Similar en Ecuador Los resultados demuestran que existe y aprecia un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,676** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión directiva y trabajo en equipo es alta, directa y significativa al nivel 0.01; En conclusión, se validan las hipótesis planteadas en esta investigación en la que planteó establecer la correlación entre el trabajo en equipo con el clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020 (Reyes Garrido, P. F. 2021).

En el Perú específicamente en el distrito de San Martín en una empresa de estimulación neurológica, de un total de 12 MYPES, el 67 % piensa que los integrantes del equipo de trabajo vienen preparados con conocimientos básicos para el desarrollo de sus actividades, por otro lado, el 83% cree que las empresas se encargan de formar los equipos de trabajo y el 58% cree que las organizaciones dan las accesibilidades para la comunicación el 100% siente la confianza de las organizaciones y el 75% siente que se puede trabajar en equipo puesto que las responsabilidades son compartidas. (Salas 2020).

En la ciudad de Piura, en un colegio a través de un estudio realizado se pudo constatar que el 81.7% de alumnos se encuentran capacitados altamente para trabajar en equipo. En conclusión, los alumnos tienen grandes ideas y aptitudes para trabajar en equipo, quedando evidenciado que el trabajo en equipo fortalece las buenas relaciones y resultados en las actividades. (Cortez Villar, M. 2019).

Tal es el caso de construcciones y edificaciones del oriente EIRL, con Ruc: 20600204646, empresa ubicada en la Av. las Mercedes Mz J Lt 11 del distrito de Manantay en la provincia de Coronel Portillo en la región Ucayali, dedicada a la venta de bienes y servicios y consultorías, en lo que respecta a los servicios evidencia la gran ocasión que coexiste en el mercado de construcción beneficiando la actual articulación del país y la informalidad del fragmento, para construir de acuerdo a los requerimientos del interesado. Empero se evidencia que la falta de coordinación y trabajo en equipo hace que estas

labores de ejecución de servicios muchas veces se vean lentas, ocasionando así pérdidas en lo que respecta a clientes que muchas veces priorizan los servicios de esta empresa, es por ello que se planteó el cómo título “Trabajo En Equipo en las micro y pequeñas empresas, rubro construcción: caso, Construcciones Y Edificaciones Del Oriente E.I.R.L., Distrito Manantay-Ucayali, 2021”.

“La investigación tuvo como justificante el hecho de que permitió saber cuáles eran las principales características del Trabajo en Equipo en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, distrito Manantay – Ucayali, 2021.

También nos ayudó a analizar como las empresas hacen usos del trabajo en equipo con la finalidad de agilizar el proceso de calidad por parte de la empresa en mención. Se hizo uso de una metodología utilizada cualitativa, se hizo un análisis sobre las partes más relevantes de las variables por lo cual fue de nivel descriptivo, tuvo un diseño no experimental, porque los datos obtenidos no han podido ser manipulados, la población beneficiaria fue de 9 trabajadores de la empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, la recopiló los datos a través de encuestas y cuestionarios.

Asimismo, se proporciona información y datos que servirá como fuente a futuros investigaciones en relación al trabajo en equipo.

Se llegó a determinar las características necesarias que se debe tener para realizar un trabajo en equipo idóneo que conlleve a la empresa al éxito y garantizar su permanencia en el tiempo. Se logró recabar información a través de la encuesta dirigida a los trabajadores, brindando datos inesperados, puesto que sustentaban encontrarse disconforme con la labor que realizaban para la empresa por otro lado la organización era desordenada no se establecían dueños de procesos y cada quien se ocupaba de su bienestar dejando de lado la necesidad de los compañeros causando en el trabajo a veces un cuello de botella porque no había colaboración.

En esta investigación se llegó a describir la importancia que ejerce una buena organización de las labores y tareas descritas en el MOF. El manual de organizaciones y funciones es la base que permite desarrollar procesos y subprocesos que se ejecutan en la empresa, en la presente investigación se llegó a describir y determinar las tareas que se desarrollan en la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacional.

Ochoa (2021). En su estudio *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020*. planteó establecer la correlación entre el trabajo en equipo con el clima organizacional en la unidad educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y el tipo de diseño descriptivo-correlacional. Se aplicó un cuestionario válido y confiable por cada variable, en una muestra de 39 docentes, la cual se seleccionó de una población de 87 sujetos mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados obtenidos revelaron que predominó el nivel alto con 84.6% tanto en la variable trabajo en equipo como en la variable clima organizacional. Además, los resultados inferenciales mostraron un Rho de Spearman de 0,540** con una Sig. = 0,000 < 0,01, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, llegando a concluir que se estableció que existe correlación significativa entre el trabajo en equipo y el clima organizacional, así mismo se obtuvieron correlaciones significativas Rho = 0,615**, 0,533**, 0,422**, 0,483** y 0,483** entre la variable trabajo en equipo y las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la variable clima organizacional.

Reyes (2021). En su trabajo *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*. Determinó la relación que existe entre la gestión directiva y el trabajo en equipo en la Unidad Educativa fiscal "Durán ubicada en Ecuador. La presente investigación tomó en cuenta que la gestión directiva está conformada por las dimensiones: habilidades gerenciales, habilidades organizativas y habilidades de dirección en equipo de trabajo. La variable trabajo en equipo está conformada por las dimensiones: habilidades comunicativas, habilidades profesionales y expresión corporal. El diseño de investigación es descriptivo-correlacional, tipo de investigación es correlacional y método de investigación es descriptivo, se aplicó a una población total de 100 docentes de ambos sexos de la institución en mención. Para la recolección de datos sobre la gestión directiva y el trabajo en equipo se aplicó la técnica de la encuesta y se usó como instrumento el cuestionario. Los resultados demuestran que existe un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,676** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la gestión directiva y trabajo en equipo es alta, directa y significativa al nivel 0.01; En conclusión, se validan las hipótesis planteadas en esta investigación.

Cervantes (2020) en su investigación denominada “*El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes*” presentado para optar el grado de Magister en Administración, Universidad Autónoma de Baja California, México. Tiene como objetivo la presentación a la organización pruebas de la percepción de los clientes con relación a los servicios ofrecidos por la empresa, también se busca establecer la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción del cliente final. La muestra escogida es de 60 clientes a quienes se les tomo una encuesta como instrumento y la técnica el cuestionario, la investigación fue descriptiva, y de análisis paramétrico con regresión lineal, correlación, varianza y colinealidad. Las resultas que se obtuvieron fueron que la relación entre los vendedores y representantes de ventas es captada por el cliente de una manera eficiente, el tiempo de entrega de la empresa tiene que ser rápido porque de eso depende la adquisición del producto y/o servicio, los clientes perciben que los tiempos de respuesta es malo en la empresa. Se llegó a la conclusión de que la percepción del cliente que se recibe es afectada directamente por el consumidor según el desempeño del equipo de trabajo de los diversos departamentos que actúan directamente con el cliente, por último, la empresa constantemente necesita buscar la mejora continua siendo parte de la misión y así poder atender las eventualidades ocasionadas.

Tama (2020), en su tesis denominada *Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA en la ciudad de Guayaquil año 2020.*, La presente investigación tiene como objetivo determinar la incidencia o impacto del liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados de la empresa TADESEC CIA. LTDA. La recopilación literaria nos permite evidenciar el carácter multidimensional que conforman las teorías y conceptos sobre las organizaciones, el liderazgo y la satisfacción laboral. Para identificar el estilo de liderazgo presente en los gerentes, jefes y supervisores del área administrativo y operativo se utiliza una entrevista y posteriormente una encuesta al área operativa de la organización con la finalidad de que evalúen su nivel de satisfacción. Los resultados encontrados evidencian que el estilo de liderazgo predominante presente tiene incidencia en la satisfacción de los grupos. Sin embargo, en el ámbito operativo, los colaboradores no están satisfechos con el tipo de liderazgo aplicado en la gestión de sus jefes. Es por ello que se presenta una serie de recomendaciones y una propuesta de plan de acciones para la organización con la finalidad de generar mejoras en los departamentos.

Araya y Dalorzo (2020) en su trabajo *El trabajo en equipo y su relación con la regulación emocional en Equipo Interdisciplinario de primaria de la región de Heredia durante el año 2019*. En la que investiga sobre la relación entre el trabajo en equipo y la regulación emocional de tres personas profesionales en Orientación que laboran en instituciones de primaria en la región de Heredia. Se aborda desde el paradigma naturalista, y, por ende, desde el enfoque cualitativo, aplicando el diseño fenomenológico, este permite adentrarse en las interpretaciones, sentires, vivencias que, sobre el fenómeno en estudio, tienen las personas participantes. En cuanto a las categorías de análisis en función del trabajo en equipo, se tomó en cuenta la comunicación, cohesión grupal, resolución alterna de conflictos y perfiles. En función de la regulación emocional, se trató sobre la tolerancia a la frustración, la regulación de la impulsividad y la perseverancia en el logro de los objetivos. Para la realización de la presente investigación se utilizaron las técnicas de entrevista y cuestionario con preguntas abiertas. Dichos instrumentos se utilizaron tanto para las personas profesionales en Orientación, como para las otras personas profesionales que forman parte de los Equipos Interdisciplinarios tomados en cuenta en el presente estudio. Para el análisis de los resultados aparece un apartado que contiene los principales hallazgos obtenidos con su respectiva interpretación y análisis. Dentro de los principales resultados obtenidos se puede enfatizar en la poca importancia que representa para la población participante, tanto la regulación emocional, como el trabajo en equipo, dentro de sus labores diarias y las consecuencias que esto conlleva.

2.1.2 Nacionales.

Alvarado (2021). En su investigación titulada *el trabajo en equipo y la motivación laboral en la dirección regional de vivienda, construcción y saneamiento de Pasco 2020*, En la que se planteó como objetivo general determinar de qué manera el trabajo en Equipo se relaciona con la Motivación Laboral en la Dirección regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco para el periodo 2020, por lo que el estudio busca establecer las relaciones que hay entre los equipos de trabajo que se constituyen y la motivación laboral expresado en mayores rendimientos en la Dirección de Vivienda de Pasco, estudio que tiene el respaldo del staff quienes integran esta dirección. Por lo que modo marco teórico se recolectó diversas investigaciones para que nos ayude a comprender el tema a investigar, llegando a conclusiones favorables sobre la relación que hay entre el trabajo en equipo con la motivación laboral. Además, se buscó diversos temas teóricos para que facilite aún más la comprensión del tema a investigar. La investigación es de tipo descriptiva, dado que

buscará describir las propiedades de cada una de las dimensiones de las variables sin alterarlas, antes de emitir juicio alguno, con un diseño no experimental – transversal. Utilizando una población de 22 colaboradores que sería igual a la muestra procediendo luego a encuestarlas. Por último, se realizó el procesamiento de los datos, obteniendo resultados favorables con un coeficiente lineal de Pearson muy alta entre las variables Trabajo en equipo y la Motivación laboral de 0.920, lo cual quiere decir que el trabajo en equipo se relaciona de manera directa con la motivación laboral en la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento de Pasco para el periodo del 2020.

Salas (2020); en su pesquisa *“Propuesta de mejora del trabajo en equipo como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro estimulación neurológica, del distrito de San Martín de Porres, 2019”*, La cual se desarrolló según el tipo cuantitativo, no experimental con corte transversal. El objetivo de la presente fue realizar proposiciones para mejorar el trabajo en equipo. La población a usar para la investigación fue de 12 MYPES; dando como resultado lo siguiente: el 67 % piensa que los integrantes del equipo de trabajo vienen preparados con conocimientos básicos para el desarrollo de sus actividades, por otro lado el 83% cree que las empresas se encargan de formar lo equipos de trabajo y el 58% cree que las organizaciones da las accesibilidades para la comunicación el 100% siente la confianza de las organizaciones y el 75% siente que se puede trabajar en equipo puesto que las responsabilidades son compartidas; por otro lado para la variable gestión de la calidad el 67% cree que se cuenta con saberes necesarios, el 83% las organizaciones buscan crear equipos de calidad, el 58% indica que las organizaciones son las que incentivas a la comunicación efectiva, existe una confianza del 100% a los equipos de trabajo y espera el logro de metas y por último el 75% la responsabilidades se asumen de manera conjunta.

Tafur (2021). En su investigación *Propuesta de mejora de trabajo en equipo como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las organizaciones del Perú en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la urbanización paseo de la república, distrito de Chorrillos, 2019*. En la que la misión de esta indagación fue dar una propuesta de mejoría como elemento básico para la sostenibilidad de las innovaciones en la micro y pequeñas empresas, el análisis se hizo utilizando como método fue de tipología descriptiva, de corte transversal, no experimental y cuantitativa. Se obtuvo los siguientes resultados: referenciando a las características de los representantes de las MYPE, el 66.7% están entre 31 a 50 años, son hombres, 44.4% tienen secundaria

completa y 50% son propietarios. considerando las características de las MYPE, tenemos que el 50% tienen entre 4 a 6 años de funcionamiento, el 50% tienen de 1 a 5 trabajadores. 100% han emprendido su empresa para generar utilidades. Respecto a la duración de los emprendimientos, el 88.9% de los participantes consideran un nivel favorable. 61.1% dicen que tienen un nivel a favor en cuanto a lo social. 66.7% vociferan tener nivel favorable con respecto a lo económico y el 83.3% se representa favorablemente en lo ambiental. Con relación al trabajo en equipo, 83.3% aducen tener un nivel moderado. 66.7% sopesan nivel moderado en comunicación. 100% admiten un nivel moderado en motivación y el 83.3% mencionan un nivel moderado en inteligencia emocional. Se concluye que los factores que repercuten en el trabajo en equipo, que son inteligencia emocional, motivación, comunicación tienen nivel moderado, por lo que la durabilidad de los emprendimientos desde el enfoque del trabajo en equipo debe ser mejor.

LAPA (2021). En su trabajo *“Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”*. En la que la misión fue determinar la relación de las variables indicadas en el título, la exploración fue orientada cuantitativamente, su tipología fue aplicada con un nivel de carácter descriptivo correlacional, diseñada no experimental y con corte transversal. El estudio consta de una muestra de 35 personas que laboran en la institución, que fueron sometidos a dos cuestionarios, el estudio dio como conclusión de que existe una relación directa entre las variables; esto se nota por los resultados obtenidos donde el 40% de las personas encuestadas sienten un trabajo en equipo leve, el 37.1% señala que el clima en la organización es intermedio. Por otro lado, el $R_{bo}=0,88$, dicho coeficiente evidencia una relación alta entre las variables de estudio. Asimismo, se valida la hipótesis y se evidencia la relación por que sale que $\alpha = 0.05$.

Taípe (2019). *El trabajo en equipo para el ámbito empresarial*. El principal objetivo es dar a entender la importancia del trabajo en equipo, para el medio empresarial, la metodología usada es la revisión bibliográfica con relación al tema de estudio, la cual se llevó a cabo en libros, tesis de grado y artículos; consecuentemente se puede decir que el trabajo en equipo es uno de los temas que se discute mucho en la empresa, por lo que es importante precisar las dimensiones de la variable trabajo en equipo, las cuales son: conocimientos, habilidades, liderazgo, comunicación, objetivos, colaboración, interacción y acciones, a su vez ayudaron a entender que el trabajo en equipo está conformado por seres humanos con diferente educación familiar, aptitudes e ideas, los mismos que fueron orientadas a un solo objetivo en común, el de la empresa, Se concluye que se puede decir

que los temas relacionados a comunicación, liderazgo, capacitación, interrelación de las personas, con el trabajo en equipo, ayuda enormemente a solucionar los problemas para alcanzar los objetivos trazados por la empresa.

Cortez (2019). En su trabajo *“Trabajo en equipo en estudiantes de educación secundaria de una institución educativa, Piura 2019,”* que tuvo como objetivo planteado fue establecer el grado en que los estudiantes tienen para trabajar en conjunto, la pesquisa utilizó 162 estudiantes poblacionales de los cuales se manejó por medio del muestreo probabilístico 60 estudiantes; se utilizó una tipología de indagación básica, descriptiva, cuantitativa y transversal. Se aplicó un diseño no experimental, descriptivo simple, la técnica que se aplicó fue la encuesta que contenía un cuestionario que constaba de 30 preguntas, la confiabilidad 0,932. Según los resultados el 81.7% de alumnos se encuentran capacitados altamente para trabajar en equipo. En conclusión, los alumnos tienen grandes ideas y aptitudes para trabajar en equipo.

2.1.3 Locales.

Calle & Huamán (2020). en su investigación *Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en Equipo en los colaboradores de la red educativa adventista AEAMOP - Pucallpa 2019.* En la cual se plantearon como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y el trabajo en equipo en los colaboradores de la Red Educativa adventista AEAMOP, PUCALLPA 2019; la metodología que se utilizó es de tipo básica, porque está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimiento científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad inmediata (Balderrama 2013). Su alcance es descriptivo – correlacional, debido a que se analizara la relación de múltiples variables (independientes) frente al trabajo en equipo, porque su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento indicado. Hernández, Fernández & Baptista 2014, con un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 123 docentes encuestados de las diferentes instituciones que pertenecen a la red. Los instrumentos aplicados en este estudio fueron, para la escala de liderazgo transformacional se utilizó el instrumento empleado por Minaya (2014) escala de tipo Likert; y para medir el trabajo en equipo, se utilizó el cuestionario creado por Palma Lucho Gissela (2014), ambos instrumentos tuvieron el visto bueno por los juicios de expertos. La confiabilidad del instrumento de liderazgo transformacional fue mediante el alfa de cronbach con un valor de 0.929 y para el instrumento de trabajo en equipo también fue mediante alfa de cronbach la cual se obtuvo un valor de 0.923, en ambos casos se puede

observar una fiabilidad aceptable según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se llega a la conclusión que si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo de los docentes en los colegios de la red educativa AEAMOP- Pucallpa ya que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,641 y un p valor igual a 0,000.

Navarro & Rios (2020). En su investigación *Desempeño laboral y calidad del servicio de la empresa Sodimac Pucallpa, Ucayali, 2019*. La cual tuvo como objetivo calificar la relación del desempeño laboral y calidad del servicio de la empresa Sodimac Pucallpa, 2019. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional. Se aplicaron dos instrumentos: el primero, a 75 trabajadores y el segundo, a 75 clientes de la empresa Sodimac de Pucallpa. Ambos instrumentos constaron de 20 preguntas y 5 opciones de respuesta. Los resultados establecen que existe una relación positiva muy baja y no significativa, entre el desempeño laboral y la calidad del servicio en la empresa Sodimac Pucallpa, 2019, lo que significa que la eficiencia, el desarrollo de talentos, el trabajo en equipo y la comunicación con lo que opera la empresa Sodimac Pucallpa no contribuyen a una relación positiva más alta y significativa con la calidad del servicio.

Tarazona (2018). En su trabajo *Aplicación Del Programa “Motivación Para El Éxito” Para Mejorar El Aprendizaje En La Asignatura De Liderazgo Y Trabajo En Equipo En El Instituto De Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018*. El cual tuvo como objetivo determinar la efectividad de la aplicación del programa “motivación para el éxito” para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018. La investigación según su finalidad es de tipo aplicada, según su profundidad explicativo, según su objetivo evaluativa y diseño cuasi experimental con un grupo experimental y un grupo control (pre test y post test), en una muestra de 56 estudiantes a la que se le aplicó el programa “Motivación para el éxito” en cuatro meses. Para recoger los datos se utilizó el cuestionario. Los datos fueron procesados a través del programa SPSS 20. Los resultados generales nos demuestran que con la aplicación del programa “motivación para el éxito” es efectivo para mejorar el aprendizaje en la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Suiza” Pucallpa, 2018, ya que mejoro el aprendizaje de la asignatura de liderazgo y trabajo en equipo de un 0% al 48% y según la “t_o” calculada, superior al valor de la tabla en un nivel de 0.05 ($5,147 > 1,083$) y un valor $P=0,00$.

Lauro (2021). En su trabajo *Inteligencia Emocional y Trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N°64912 Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-ucayali, 2020*. En el cual se logró determinar que: 1. En relación al objetivo general de investigación, existe relación significativa entre inteligencia emocional y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado $Rho = 0.777$ y la $Sig. = 0.000$ indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa. 2. En relación al primer objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado $Rho = 0.614$ y la $Sig. = 0.001$ indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa. 3. En relación al segundo objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado $Rho = 0.621$ y la $Sig. = 0.001$ indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa. 4. En relación al tercer objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado $Rho = 0.598$ y la $Sig. = 0.002$ indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa. 5. En relación al cuarto objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión manejo de la tensión y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado $Rho = 0.517$ y la $Sig. = 0.008$ indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa. 6. En relación al quinto objetivo específico de investigación, existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y trabajo en equipo en docentes de la institución educativa N° 64912-Marko Emilio Jara Schenone, Manantay-Ucayali, 2020, ya que, el resultado $Rho = 0.699$ y la $Sig. = 0.000$ indica que la correlación es positiva moderada y altamente significativa.

Bartra (2021). En su investigación *Trabajo en equipo y el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas de 5 años de la institución educativa inicial N°304 Gotitas de Amor, Pucallpa-2019*. Se denota que fue una investigación de tipo no experimental y aplicada con su diseño descriptivo correlacional, su población fue de 88 niños y niñas de 5 años de la I.E.I. N° 304 Gotitas de Amor y empleó dos fichas de observación a la muestra de tamaño

28 y de tipo no probabilística con el fin de recabar información sobre las variables 1 trabajo en equipo y la variable 2 autonomía. En los resultados se obtuvo que el 50% de los niños y niñas del total de la muestra realizan un alto el trabajo en equipo y el 82.1% de los estudiantes muestran un alto desarrollo de la autonomía, así mismo el contraste de la hipótesis general se tuvo una correlación positiva fuerte y la aceptación, es decir que si existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo de la autonomía de los niños y las niñas de 5 años de la institución educativa inicial N° 304 Gotitas de Amor, Pucallpa-2019, ya que se tuvo un Rho igual a 0.760 y un Sig. (Bilateral) o p-valor igual a 0.00 menor a 0.05.

2.2.Bases Teóricas de la Investigación.

2.2.1. Trabajo en equipo

Según Robbins (2019), “se necesita un modelo no estandarizado para tener un trabajo en equipo eficaz, que sea capaz de generar una Calidad Total en una empresa donde se use como herramienta ya que va a depender de la forma y estructura de la organización” (p.15).

Fernández, (2017) conceptualiza el trabajo en equipo como la unión de varias personas con el fin de alcanzar objetivos, metas y responsabilidades de una manera coordinada. Es importante precisar que el trabajo en equipo se desarrolla en un medio organizacional donde existe una cultura de calidad empresarial, es decir existe una misión, visión, valores previamente establecida.

Olaz, (2017) el trabajo en equipo tiene dos elementos claves que vienen a ser las personas y las tareas; el primer elemento está completamente ligado a las aptitudes y actitudes con referencia situacional, el segundo elemento está ligada directamente con las labores que realizan las demás personas y la manera en que son ejecutadas en este punto es donde se podría generar los conflictos.

Alguna vez todas las personas han tenido que trabajar en un equipo donde hay un ambiente incomodo incluso se han visto ocasiones en que un trabajador realiza la labor encomendada a otra persona; esto es un modelo como no trabajar en equipo ya que por la desunión este TE no es exitoso puesto que no hubo las bases adecuadas y algunas etapas para la formación del equipo fueron omitidas.

Un equipo de trabajo es un grupo de personas que trabajan juntas, tienen sentido de pertenencia, comparten una visión, resuelven los conflictos internos, analizan los eventos y también cumplen un rol determinado para llegar al éxito del equipo de trabajo.

El trabajar en equipo permite a los integrantes generar una sinergia constante gracias a la continua coordinación y colaboración que existe entre ellos, los integrantes se sienten cómodos trabajando juntos ya que existe lealtad, confianza y responsabilidad.

Para formar equipos de trabajo idóneos se necesitan bases fundamentales y así puedan funcionar eficientemente; lo primordial es que exista una meta en común, un clima que permita a los integrantes sentirse cómodos entre ellos y exista comunicación constante, pero es claro también que todo equipo de trabajo necesita un líder que se encargue de guiar de manera atractiva, creativa y dinámica al equipo hacia el éxito de la tarea en común.

Un equipo de trabajo es como una planta que nace y se desarrolla; el nacimiento es cuando los individuos se juntan para formar un grupo, luego se forman subgrupos que ayudan a los integrantes a formar una comunidad; pero como en toda comunidad siempre existen conflictos y confrontación que al ser resueltos hace que se vuelva más fuerte gracias a que los une una tarea en común donde cada uno de los integrantes se siente responsable del éxito del equipo.

Por todo lo mencionado anteriormente se podría decir que para generar equipos de trabajos exitosos se necesita que los integrantes trabajen en comunidad, coordinadamente, en un clima de confianza donde la responsabilidad, la comunicación y la visión compartida sea una motivación para llegar al éxito.

Las características que definen un trabajo en equipo son las siguientes:

- No existe un líder definido, todos los integrantes del equipo comparten este rol.
- Las responsabilidades son compartidas no son de manera unitaria.
- El objetivo es específico no es igual al de otros equipos de la organización, pero genera resultados en conjunto.
- Los resultados son respuesta al trabajo unido.
- Para solucionar problemas se realiza de una manera activa mediante conversaciones abiertas y reuniones.
- Las resultas son directas a través de evaluaciones del producto generado por el equipo.
- Se discute, se toma decisiones y se labora colectivamente. Fernández, F. (2017)

Trabajar de esta manera generan ventajas que permiten brindar mejores resultados; las ventajas que podemos definir son:

- Adición e intercambio del saber mediante la comunicación entre las personas que conforman el equipo, esto brinda diversidad de opiniones. Es necesario que sea una

labora disciplinada donde se fomenta el trabajo individual contextualizada en la cooperación.

- Cooperar y colaborar en la tarea. El cooperar de los miembros de un equipo genera la integración de estos y el desarrollo de los individuos dentro de este.
- Sinergia para alcanzar objetivos y metas planteadas; esto se consigue mediante la interacción social que facilita obtener buenos resultados, la sinergia permite generar creatividad, productividad y la resolución de problemas y desafíos. Fernández, F. (2016)
- Vuelve competentes a los individuos que conforman el equipo. Olaz, A. (2017)

Este método de trabajo también puede generar problemáticas en la conformación como la creencia de que existe abuso por parte del jefe y de la organización, la adopción actitudes pasivas que generan desinterés en las tareas, la cooperación acarrea mayor trabajo, la creencia de que se abusa de las personas que cooperan activamente, el rechazo entre los integrantes, la crítica continua hacia los altos rangos e incluso hacia la empresa, la creación de pequeños grupos, generación de trabas entre integrantes del equipo, la toma de autoría de otras personas, la falta de respeto hacia la autoridad del jefe, hacer que otro lleve la carga; la comunicación inequívoca (tendencia a evaluar, estereotipar, generar expectativas, disonancia, inferencias, proyección, estar a la defensiva). Fernández F. (2017)

Existen técnicas y habilidades individuales y sociales básicas para realizar un correcto trabajo en equipo como el liderazgo, la comunicación, coordinación, colaboración, compañerismo, solidaridad, riesgos, determinación, perseverancia, motivación, creatividad, poder de negociación, habilidad para planificar. Olaz, A. (2017).

Diferencia entre grupo y equipo de trabajo.

Grupo	Equipo
No implica confianza mutua	Confían unos en otros
Hay reservas de comunicación	Se fomenta la comunicación
Individualismo	Cada individuo se distingue y, a la vez, está integrado
No implica orgullo de pertenencia	Orgullosos del equipo
Tienen reglas	Establecen normas
Se da el individualism	Se apoyan mutuamente
Se acepta la autoridad	Se otorga autoridad
No fomenta la moral del conjunto	Moral alta, hay reciprocidad

El rendimiento es la suma de individuos	El rendimiento es el fruto del trabajo colectivo
Cada uno es responsable de sus resultados	Asumen responsabilidades sobre sus resultados y los del conjunto
Hay un jefe	Hay un líder

2.2.2. *Micro y Pequeñas Empresas.*

Según González & Ventura (2003) definen a la empresa como un sistema dentro del cual una persona o un grupo de personas desarrollan un conjunto de actividades encaminadas a la producción y/o distribución de bienes y/o servicios, enmarcados en un objeto social determinado.

Se puede concluir que una empresa es una unidad económica y social, productora de bienes y/o servicios demandados en el mercado, a través de factores de producción, para lograr determinados objetivos, como maximizar beneficios (MTPE; 2006).

Existe una amplia variedad de definiciones de micro, pequeñas y medianas empresas, pero no hay un consenso internacional que dé lugar a una definición estandarizada.

La Micro y Pequeña Empresa es una organización empresarial constituida por una persona natural o jurídica, que tiene por objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Puede ser conducida por su propietario como una persona individual o constituirse como una persona jurídica, adoptando la forma societaria que voluntariamente desee. (Mares, 2013)

Según la Ley N° 28015 del 03 de julio del 2003, ley de promoción y formalización de las micro y pequeña empresa “La Micro y Pequeña Empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios”

Según el D.S. N° 007-2008-TR, que aprueba el Texto único ordenado de la ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, las MYPE deben reunir las siguientes características

concurrentes: Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período.

Según el Ministerio de la producción (2017, pág. 15) “las MYPE cumplen un rol fundamental en el tejido empresarial peruano debido a que son las principales generadoras de empleo (86.0% del empleo en el sector privado y 58.6% de la PEA ocupada en el 2015). Sin embargo, este segmento aporta poco a los ingresos del país debido a sus bajos niveles de productividad. Se estima que las MYPE sólo aportan el 23.5% del valor agregado total generado por las empresas privadas formales”.

2.2.3. Organización de labores

Consiste en definir tareas, asignar recursos llámese humanos y materiales para las mismas y planificar los métodos por medio de los cuales se podrían llevar a cabo, para la empresa se trata de conciliar el rendimiento individual y colectivo, para el empleado se trata de conciliar la vida profesional y personal, todo dependerá del tipo de liderazgo implementado, los horarios propuestos o la opción de estar el teletrabajo, por ejemplo. Gestionar todos tus procesos de recursos humanos desde un solo lugar.

La calidad de la organización de las labores se puede medirse por varios aspectos como:

- Nivel de compromiso de los trabajadores
- la fluidez en el intercambio de la información
- Las relaciones de trabajo entre colegas
- el ambiente laboral
- La carga laboral y la justa distribución
- las condiciones de las instalaciones

° el grado de autonomía otorgado a los empleados

2.2.4. Clima Laboral

Conjunto de actividades , rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo, donde realizan sus actividades diarias, creando experiencias positivas para ellos, el clima laboral agradable proyecta un grado de identificación del trabajador con su lugar de trabajo ya que fomenta la integración, reduce posibilidades de conflictos internos y sobre todo mejora notablemente la productividad, todo ello hace que los empleados sean felices y desarrollen un sentido de pertenencia, sin embargo varios autores tiene las siguientes definiciones.

Menciona Matos (2017) que el clima laboral es la expresión de las percepciones e interpretaciones que le individuo hace del ambiente interno de la institución a la que 13 pertenecen; concepto multidimensional, que integra dimensiones relacionadas con la estructura, reglas, procesos, relaciones interpersonales y metas.

Cofide (2017) menciona que el clima laboral es el medio ambiente y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo directamente en la satisfacción del trabajador y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el saber hacer del directivo, comportamiento de las personas, la manera de trabajar y la interacción con la organización.

2.2.5. Competitividad Laboral

Está relacionada con la aptitud y habilidades de un individuo para desempeñar funciones que incrementen la productividad de una empresa, esas habilidades y aptitudes le permiten al trabajador a medirse en cuanto a su crecimiento laboral y eficiencia en comparación al resto del equipo o compañeros de trabajo, empero para que la competitividad laboral sea exitosa, no solo dependerá del conocimiento que tenga, sino de su capacidad y habilidad para plasmar ese conocimiento ente un problema , tarea o actividad, se ha descubierto que estimular la competitividad laboral, permite que los trabajadores puedan tener un desempeño superior que a la larga permita que los objetivos comunes o colectivos sean alcanzados, todo ello es más sencillo si existe una capacitación del talento humano.

2.3.Hipótesis

Este trabajo no cuenta con hipótesis, por tratarse de un estudio descriptivo y no habiendo nada que probar, solo se tiene interés por saber cómo se manifiesta una determinada característica o condición, o un conjunto de características, bajo esta premisa podemos ver que un autor considera lo siguiente.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Desde este punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para describir lo que se investiga. (Sampieri H 1977 Pag. 15)

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación.

Nivel: Descriptivo. Puesto que tiene como fin la descripción de eventos, fenómenos, argumentos, procesos propiedades, objetos, acontecimientos o cualquier fenómeno que se pueda someter a un análisis; siendo importante el detallar su naturaleza y su manifestación. Esto quiere decir que el nivel de investigación descriptiva solo tiene como fin la medición o captación de información sobre los conceptos y/o variables a las que se desean investigar. (Hernandez et. al., 2014)

Tipo: Cuantitativo. Por qué permitió recoger, analizar datos sobre las variables y estudiar las variables cuantificadas, determinando la fuerza de asociación o correlación entre las variables, mediante la generalización y objetivación de los resultados de la muestra para hacer inferencia de la población de donde procedió toda la muestra obtenida (Pita y Pértegas, 2002).

Diseño: Transversal No experimental, ya que son saberes que se efectúan sin la maniobra intencional de variables y en los que sólo se captan aquellos fenómenos en su ambiente originario para ser analizados, debido a que se observa lo que pasa de forma natural, sin intervención alguna (Hernández et al., 2014)

3.2. Población y muestra.

La población. Se constituye por 09 trabajadores de la Empresa Construcción y Edificaciones del Oriente EIRL, situado en Manantay, región Ucayali durante el 2021, ya que dicha población obtendría una forma definida, consentiría en poseer las partes que intervienen en el estudio investigativo, y así establecer la población se empleará la noción que posee Hernández et al., (2014) donde apunta que la misma es la comunidad de argumentos que poseen características específicas.

La muestra. Es la misma que la población, porque las personas que laboran en el Empresa Construcción y Edificaciones del Oriente EIRL, situado en Manantay, región Ucayali durante el 2021, son solamente 9 haciendo que sea más fácil captar información de esta cantidad de trabajadores.

3.3. Variables. Definición y operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	CATEGORIA O VALORIZACION
Trabajo en Equipo	Palomo (como se cita en Domínguez, 2018), indica que el trabajo en equipo es un método de organización de labores que ayuda a mejorar el clima laboral y la competitividad, permite la integración de los nuevos miembros a la organización generando un mayor compromiso con la empresa viéndose reflejado esto en los resultados.	El trabajo en equipo se medirá en tres dimensiones organización de labores, clima laboral y competitividad.	Organización de Labores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo ✓ Comunicación ✓ Tiempos ✓ Plazos ✓ Practicas ✓ Horario 	Likert	<ul style="list-style-type: none"> 1 Totalmente de acuerdo 2 De acuerdo 3 Indiferente 4 Desacuerdo 5 Totalmente en desacuerdo
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Función ✓ Entorno ✓ Pertenencia ✓ Herramientas ✓ Remuneración ✓ Incentivos 		
			Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad ✓ Habilidad ✓ Recursos ✓ Rendimiento ✓ Calidad 		

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó como técnica la encuesta, ya que de acuerdo con López-Roldan & Facheli (2017) la encuesta tiene como fin la recolección de información mediante cuestionarios a sujetos y así realizar medición a enunciados de conflictos creados de la problemática de la pesquisa.

El cuestionario vendría a ser el instrumento usado, porque según Fresno (2018) indica que es la forma como se adquiere información, está enfocado en adquirir respuestas a las interrogantes mencionadas con antelación y a la vez contesta a la problemática que tiene un trabajo. Permitiendo que el instrumento sea idóneo para la aplicación en el estudio de investigación; El instrumento consta de 18 interrogantes, se usó la escala de Likert como método de calificación. y para su validación se sometió a juicio de expertos.

3.5. Método de análisis de datos.

Después de recopilar las respuestas del cuestionario se procederá a la tabulación y se graficarán ordenándolos según las dimensiones. Se empleará la estadística descriptiva mediante el uso del programa Excel, para luego realizar un análisis e interpretación de los datos adquiridos por medio del instrumento y que será validado con método de Juicio de Expertos, y dando la fiabilidad a través del sistema de alfa de Cronbach

3.6. Aspectos Éticos

En el avance del estudio de investigación se realizó con integridad de los principios éticos profesionales del administrador, los fundamentos de la persona que investiga y la sociedad, los patrones del estudio, y se resguardará la seguridad de datos de las personas encuestadas. (Creación propia, 2021).

En la pesquisa se toma en cuenta los Principios éticos que están previamente establecidos en la versión “004 del Código de Ética de Investigación de ULADECH”

Principio de Protección a las personas, se ejecuta “El Protocolo de Consentimiento Informado”, mediante el consentimiento del participante y la toma de firmas. Se procederá a explicar los objetivos de la investigación, se indica que se van a resguardar los datos que brindaran los informantes. Para empezar el trabajo de campo, se mandará una carta solicitando la autorización del gerente de la empresa. (Uladech. 2019)

Principio de Beneficencia y no maleficencia, es el estudio no se arriesga al investigador como al participante, cabe precisar que esto será manifestado y recalado al

instante de obtener la información solicitada a las personas que son sometidas al cuestionario. De igual manera se informará de los beneficios que se van a obtener sin llegar a vulnerar los derechos de los participantes y se tratará de brindar seguridad y comodidad. (Uladech. 2019)

Principio de justicia, previamente a la aplicación de los cuestionarios es necesario brindar las indicaciones pertinentes a los participantes como la lectura detenida de las preguntas, solicitar la respuesta de manera transparente, no omitir alguna pregunta, y se procede a absolver las dudas al final de la explicación. (Uladech. 2019)

Principio de integridad científica, es importante respetar las normas de conducta ética del investigador, por tal motivo “la Carta de Autorización” y “el Protocolo de Consentimiento Informado” se brindan de manera voluntaria a las personas que son sometidas a la encuesta; se encuentra completamente prohibido la adulteración, falsificación de cualquier dato no proporcionado de manera voluntaria por el participante. (Uladech. 2019)

Principio de libre participación y derecho a estar informado, para realizar la aplicación del cuestionario es necesario informar sobre el propósito del estudio, se absuelven todas las dudas y por último se realiza la toma de firma del PCI a cada persona que sea sometida al cuestionario. (Uladech. 2019)

Principio cuidado del medio ambiente y la biodiversidad, puesto que en el estudio no se toma como muestra plantas, animales y no tiene impacto en el medio ambiente no se generarán efectos de algún tipo en el ecosistema. (Uladech. 2019)

IV. RESULTADOS

4.1.Resultados.

Organización de Labores de la empresa en estudio.

Tabla 1

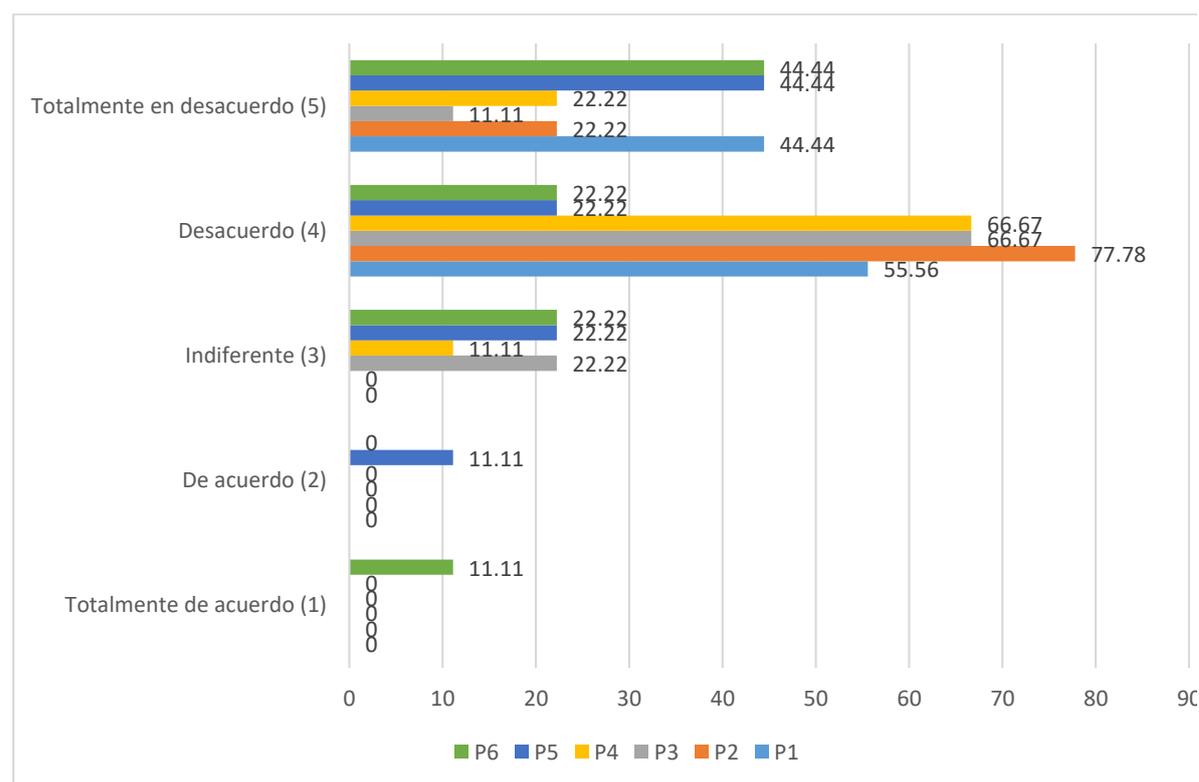
Organización de Labores	N	%
Tiene atributos agradables		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	0	0.00
Desacuerdo	5	55.56
Totalmente en desacuerdo	4	44.44
TOTAL	9	100.00
La comunicación es constante y fluida		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	0	0.00
Desacuerdo	7	77.78
Totalmente en desacuerdo	2	22.22
TOTAL	9	100.00
Tiempos acordes a la dificultad de tareas		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	2	22.22
Desacuerdo	6	66.67
Totalmente en desacuerdo	1	11.11
TOTAL	9	100.00
Los plazos de entrega son acordes a la aptitud y actitud del personal		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	1	11.11
Desacuerdo	6	66.67
Totalmente en desacuerdo	2	22.22
TOTAL	9	100.00
Buenas prácticas laborales		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	1	11.11
Indiferente	2	22.22
Desacuerdo	2	22.22
Totalmente en desacuerdo	4	44.44
TOTAL	9	100
Personal cumple con el horario		
Totalmente de acuerdo	1	11.11
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	2	22.22

Desacuerdo	2	22.22
Totalmente en desacuerdo	4	44.44
TOTAL	9	100

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a trabajadores de la Empresa Construcciones y Edificaciones E.I.R.L.

Organización de Labores de la empresa en estudio.

Figura 1



Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a trabajadores de la Empresa Construcciones y Edificaciones E.I.R.L.

Clima laboral en la empresa en estudio

Tabla 2

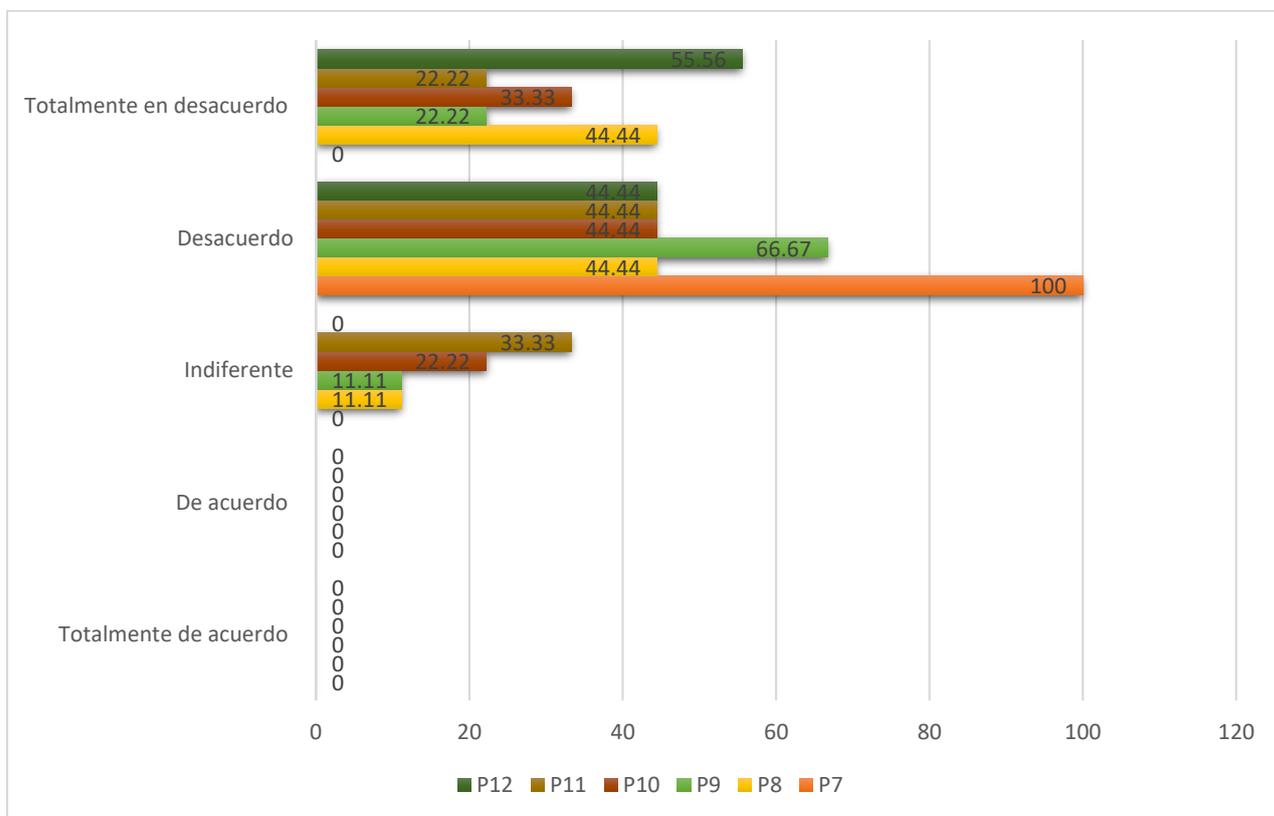
Clima Laboral	N	%
Las funciones están definidas		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	0	0.00
Desacuerdo	9	100.00
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
TOTAL	9	100.00
El entorno es idóneo y agradable		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	1	11.11
Desacuerdo	4	44.44

Totalmente en desacuerdo	4	44.44
TOTAL	9	100.00
Incentiva la permanencia del personal		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	1	11.11
Desacuerdo	6	66.67
Totalmente en desacuerdo	2	22.22
TOTAL	9	100.00
Se dan herramientas para la realización de funciones y crecimiento personal		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	2	22.22
Desacuerdo	4	44.44
Totalmente en desacuerdo	3	33.33
TOTAL	9	100.00
Remuneración acorde a la labor desempeñada		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	3	33.33
Desacuerdo	4	44.44
Totalmente en desacuerdo	2	22.22
TOTAL	9	100
Personal cumple con los horarios establecidos		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	0	0.00
Desacuerdo	4	44.44
Totalmente en desacuerdo	5	55.56
TOTAL	9	100

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a trabajadores de la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente E.I.R.L.

Clima laboral de la empresa en estudio.

Figura 2



Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a trabajadores de la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente E.I.R.L.

Competitividad de la empresa en estudio.

Tabla 3

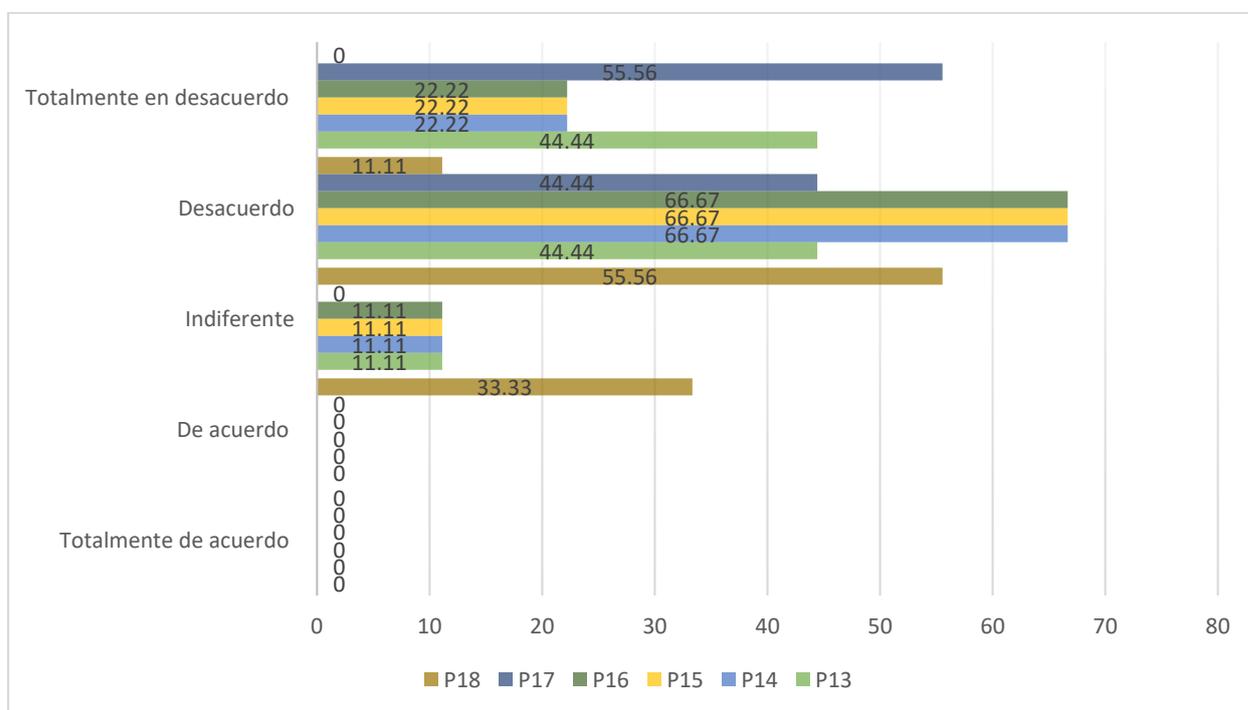
Competitividad	N	%
Capacidad de respuesta rápida		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	1	11.11
Desacuerdo	4	44.44
Totalmente en desacuerdo	4	44.44
TOTAL	9	100.00
Se incentiva el crecimiento de habilidades del personal		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	1	11.11
Desacuerdo	6	66.67
Totalmente en desacuerdo	2	22.22
TOTAL	9	100.00
El personal recibe recursos necesarios y suficientes		
Totalmente de acuerdo	0	0.00

De acuerdo	0	0.00
Indiferente	1	11.11
Desacuerdo	6	66.67
Totalmente en desacuerdo	2	22.22
TOTAL	9	100.00
El trabajo en equipo es reflejado en el rendimiento		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	1	11.11
Desacuerdo	6	66.67
Totalmente en desacuerdo	2	22.22
TOTAL	9	100.00
La empresa tiene la capacidad para cubrir el mercado		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	0	0.00
Indiferente	0	0.00
Desacuerdo	4	44.44
Totalmente en desacuerdo	5	55.56
TOTAL	9	100.00
La empresa brinda servicios y/o productos de calidad		
Totalmente de acuerdo	0	0.00
De acuerdo	3	33.33
Indiferente	5	55.56
Desacuerdo	1	11.11
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
TOTAL	9	100.00

Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a trabajadores de la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente E.I.R.L.

Competitividad de la empresa en estudio.

Figura 3



Nota: Datos tomados del cuestionario aplicado a trabajadores de la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente E.I.R.L.

4.2. Discusión

Organización de Labores

Según los resultados de la encuesta plasmados en la tabla 1 figura 1, se pueden analizar los siguientes resultados:

El 55.56% de los encuestados se mostraban en desacuerdo sobre la afirmación que sostenía que la empresa tiene atributos agradables. De igual manera comparando con la investigación de Cervantes (2020) se identificó la existencia de una similitud en los resultados, puesto que indican que el 59% de los trabajadores creyeron que los atributos de la empresa donde laboran eran desagradables en comparación a otras del mismo rubro, entendiendo que en una empresa con atributos agradables se puede trabajar más cómodamente y en armonía, dando la tranquilidad a los trabajadores para que ejecuten sus labores diarias.

El 77.78% del personal que labora en la empresa se mostraron en desacuerdo a la afirmación donde se sostenía que la comunicación era constante y fluida; al comparar este resultado con la indagación de Salas (2020) donde sostiene que en la tabulación de sus resultados el 58% de sus colaboradores internos sostenían no tener una buena comunicación en la empresa,

esto indica que al no tener una buena comunicación no se pueden entender claramente entre colegas de trabajo para realizar ciertas tareas y llegar a cumplir las metas y objetivos.

El 66.67% de los colaboradores internos de la empresa sostuvieron sentirse en desacuerdo al juicio que indica que los tiempos de desarrollo de actividades son equivalentes a la dificultad de las tareas. Asimismo, se analizó los resultados de la pesquisa de Navarro., & Ríos (2020), donde al comparar los resultados de ambas investigaciones se puede identificar que la realidad de la empresa SODIMAC es completamente distinta pues el 100% de sus colaboradores sostienen que los tiempos de ejecución está determinado a la dificultad de la tarea, claramente se puede ver una deficiencia de la empresa en estudio pues por lógica se puede deducir que cuanto más dificultad hay en un trabajo, la demora será aún más.

El 66.67% de los colaboradores indicaban estar en desacuerdo a la afirmación que sostenía que los plazos de entrega de resultados son acordes a las actitudes y aptitudes de los trabajadores, mientras que en la investigación realizada por Calle (2020) los datos recabados indican una realidad completamente diferente puesto que sus trabajadores indican a un 70% que los resultados de las tareas son reflejo de las actitudes y aptitudes de los trabajadores; y cuanto más satisfecho se encontraba el colaborador más rápido era la entrega de los resultados de las tareas.

Clima laboral

Según los resultados de la encuesta realizada a los 9 trabajadores de la empresa, en la tala 2 figura 2 podemos analizar el siguiente resultado:

Los encuestados al 100% indican que las funciones que realizan los trabajadores en la empresa no están definidas, se encuentran laborando según como vengán las cosas; en comparación a la investigación de Reyes (2021) donde los resultados informaban al 60% de que las funciones se encuentran definidas establece que son contrapuestos estos resultados, al no estar bien definidas las funciones de cada servidor, no hay un patrón lógico que puedan seguir y por ello atrasan las actividades en la empresa en estudio.

El 44.44% indican que el entorno donde se desarrolla las labores de la empresa es desagradable, mientras tanto en la investigación realizada por Ochoa (2021) el 84.6% los trabajadores indican que el entorno no es apto para el desarrollo de las tareas, tratándose del entorno pues es muy importante que sea agradable para se desarrollen las labores de manera armoniosa y se puedan cumplir con los objetivos.

El 66.67% de los encuestados se mostraron en desacuerdo a la afirmación donde se indicaba que la empresa incentiva la pertenencia del personal, por ende, no se encuentran comprometidos con la empresa, este dato se da en contraposición a lo investigado por Ochoa en la empresa Unidad Educativa Salitre donde el 100% se encuentra comprometido con la empresa y buscan la mejoría de esta, al no sentirse parte de la empresa muchas veces hace de que el trabajador no la sienta como suya y no se ponga la camiseta y vele por el bienestar de ella.

Según la encuesta realizada el 44.44% se encuentra en desacuerdo en que la empresa brinda herramientas necesarias para la realización de funciones y crecimiento del personal, esto genera un descontento en los trabajadores, de igual manera en la investigación realizada por Cervantes (2020) se puede observar en sus resultados que existe un descuido en el área de recursos humanos donde también no se brindan herramientas para realizar las funciones siendo esto una traba para el crecimiento personal, considerando que se trata de herramientas que van a ayudar a su desempeño como profesionales y personas, es muy importante darles las facilidades a los trabajadores para que puedan desempeñarse y cumplan con las expectativas.

Competitividad

Según los resultados de la encuesta realizada a los 9 trabajadores de la empresa en la tabla 3 figura 3 podemos analizar lo siguiente.

El 44.44% de los trabajadores encuestados se encuentran en desacuerdo en que la capacidad de respuesta sea rápida ante cualquier evento fortuito, esto se da debido a la falta de planificación y prevención; por otro lado, en la investigación de Cervantes (2020) indica que el 50% de sus colaboradores sienten no sentirse preparados para un evento no esperado, tener una buena planificación implica muchas cosas a considerar y su relevancia implica en estar preparado para cualquier evento fortuito y poder superarlo.

El 66.67% se encuentra en desacuerdo en que la empresa incentiva el crecimiento de las habilidades del personal mediante diversas técnicas, siento esto respuesta a la falta de una correcta evaluación del área de RR.HH. por otro lado en la investigación realizada por Salas (2020) la realidad es completamente al revés ya que el 90% de los encuestados indican que la empresa donde laboran se encuentran concentradas en incentivar el crecimiento de las habilidades personales, fortalecer las habilidades personales con

capacitaciones y otros tipos de estrategias ayudara a que los trabajadores se incentiven y logren sus metas.

El 66.67% de los encuestados se muestran en desacuerdo de que el personal recibe los recursos necesarios y suficientes para facilitar la tarea, estos resultados son parecidos a los determinados en la investigación de Lapa (2021) donde los trabajadores también indican tener la misma problemática: falta de recursos generando esto demora en la entrega de sus tareas encomendadas, proveer recursos a sus servidores debería ser una regla puntual ya que sin insumos o recursos no se puede cumplir a cabalidad una actividad o tarea en los tiempos programados y genera desconfianza en sus clientes.

El 66.67% de los encuestados indica estar en desacuerdo a la afirmación que el rendimiento es reflejo del trabajo en conjunto de todos los integrantes; este resultado al ser comparado en otras investigaciones no tiene coincidencia puesto que todas las investigaciones anteriores se enfocan en los resultados como Fernández (2017) sostiene que los resultados son reflejo del trabajo en equipo de todas las áreas de la empresa, solo acotar que todo trabajo en equipo da como resultado un excelente resultado y felicidad tanto para cliente y empresa.

Plan de mejora del Trabajo en Equipo de la empresa en estudio.

Según los datos plasmados se identificaron los problemas, las causas de estas; por otro lado, se plantearon acciones de mejora sobre las áreas problemáticas detectadas mediante la encuesta realizada a los 9 trabajadores de la empresa Edificaciones y Contrataciones del Oriente EIRL, que son como se detallan a continuación.

Plan de Mejora

1. Datos Generales

- Nombre o Razón Social:
 - Construcciones Y Edificaciones Del Oriente E.I.R.L.
- Giro de la Empresa:
 - Construcciones, consultoría
- Dirección:
 - Calle 6, Mz H, Lote 04, Asentamiento Humano Sagrado Corazón de Jesús, Ucayali – coronel Portillo-Callería

2. Misión:

- Favorecer de forma proactiva para progreso nacional y mundial, enfocada en las necesidades y crecimiento de los colaboradores. Generando proyectos y construcciones con altos estándares de calidad, seguridad en tiempos oportunos.

3. Visión

- Ser una empresa líder en el mercado enfocados en la construcción y consultoría, siendo reconocido por los altos estándares en la calidad, ejecución y seguridad; usando herramientas de alta tecnología e innovadoras.

4. Valores:

- Responsabilidad
- Compromiso
- Ética

5. Bienes, Servicios, Consultoría:

- Se encarga de la creación de proyectos, implementación, orientación, supervisión de construcciones según los requerimientos del cliente.
- Se realiza consultorías sobre temas relacionados a construcciones y previsiones de materiales para la construcción de obras públicas y/o privadas.
- Se encarga de proveer materiales para construcción.

6. Estructura Organizacional de la empresa

El fin de la estructura Organizacional de la empresa radica en la coordinación interdepartamentales respetando el orden de los procesos; la representación gráfica de la estructura orgánica es el organigrama.

La estructura orgánica propuesta para la empresa es la siguiente:

Unidad de Dirección

- Gerente Gral.

Unidad de Apoyo

- Asistente administrativo

Unidades Asesoras

- Asesor Legal
- Asesor contable

Unidades de Línea

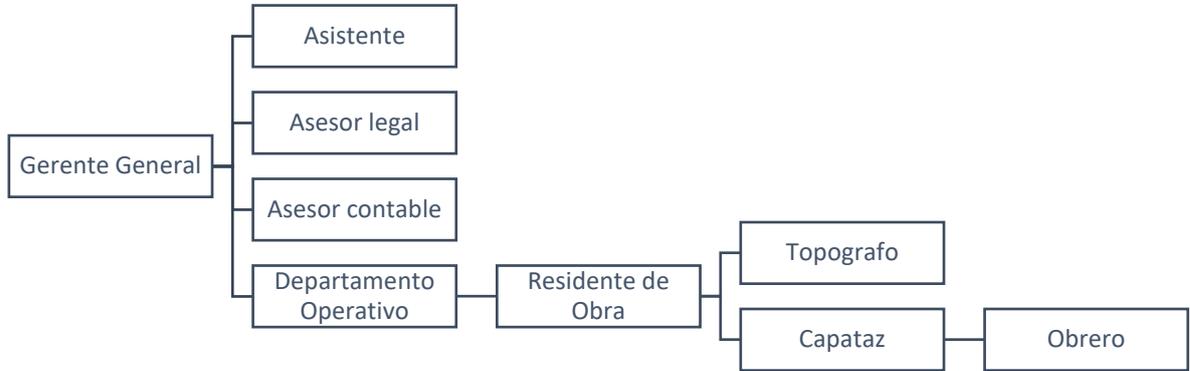
- Departamento Operativo
- Jefe de Operaciones
 - Residente de obra
 - Topógrafo
 - Capataz
 - Obrero

Organigrama Recomendado para la empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente E.I.R.L.

El tipo de organigrama que se plantea es horizontal donde se pueda generar una comunicación activa entre todos y se escuchen las opiniones de todos los integrantes de la empresa.

Ilustración 1.

7. Organigrama



8. Manual de Perfil de Puestos
Perfil Gerente General

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
Nombre del cargo	Gerente General
Misión del puesto	
Dirección, implementación, planificación, control de los procesos del área administrativa y operativa de la empresa.	
Principales funciones	
1. Crear estrategias para alcanzar los objetivos 2. Es el Representante Legal de la empresa 3. Encargado de la distribución de los presupuestos 4. Gestión de contratos 5. Gestionar acciones para la mejora continua 6. Supervisar todas las etapas de los proyectos 7. Generar planes de trabajo, económicos 8. Aprobación de cambios en los presupuestos, contrataciones y adquisiciones	
PERFIL DEL PUESTO	
Formación académica	
Administrador de Empresas, Ingeniero industrial, economista o carreras afines.	
Experiencia	
5 años de experiencia en el rubro	
<i>Perfil Asistente Administrativo</i>	
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
Nombre del cargo	Asistente administrativo
Misión del puesto	
Apoyar en los procesos de la gerencia y en administración	

Principales funciones	
1.	Manejo de la agenda de la gerencia
2.	Creación de TDR
3.	Atender los requerimientos
4.	Planificar acciones correctivas
5.	Gerenciar plan de seguridad y salud ocupacional
PERFIL DEL PUESTO	
Formación académica	
Administrador de Empresas, Ingeniero industrial, economista o carreras afines.	
Experiencia	
2 años de experiencia en el rubro	
<i>Perfil Asesor Legal</i>	
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
Nombre del cargo	Asesor legal
Misión del puesto	
Asesoramiento de aspectos legales	
Principales funciones	
1.	Generar contratos
2.	Intervención en las negociaciones
3.	Representar a la empresa en los procesos judiciales
4.	Asesorar sobre temas jurídicos
PERFIL DEL PUESTO	
Formación académica	
Abogado titulado	
Experiencia	
5 años de experiencia en el rubro	
<i>Perfil Asesor Contable</i>	
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
Nombre del cargo	Asesor contable
Misión del puesto	
Gerenciar los aspectos económicos de la empresa	
Principales funciones	
1.	Llevar los libros contables
2.	Verificar la situación financiera de la empresa
3.	Vigilar la rentabilidad
4.	Generar planes de acción ante problemas de solvencia
5.	Informar del estado económico de la empresa
PERFIL DEL PUESTO	
Formación académica	
Contador titulado	
Experiencia	
5 años de experiencia en el rubro	
<i>Perfil de Jefe de Almacén</i>	
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
Nombre del cargo	Jefe de Almacén
Misión del puesto	

Gerenciar las actividades de abastecimiento, almacenamiento y distribución

Principales funciones

1. Control de inventarios
 2. Velar por la buena conservación de los inventarios
 3. Gestión del pago de proveedores
 4. Cotización de materiales
-

PERFIL DEL PUESTO

Formación académica

Administrador titulado, ingeniero industrial titulado

Experiencia

3 años de experiencia en el rubro

Perfil de Jefe de Operaciones

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Nombre del cargo Jefe de operaciones

Misión del puesto

Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de la empresa

Principales funciones

Generar planes de mejora continua para los procesos de la empresa

Supervisar procesos de calidad

Gerenciar todas las actividades de los procesos.

PERFIL DEL PUESTO

Formación académica

Administrador titulado, ingeniero civil colegiado.

Experiencia

5 años de experiencia en el rubro

Perfil Residente de Obra

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Nombre del cargo Residente de Obra

Misión del puesto

Gerenciar las obras y sus avances

Principales funciones

1. Verificación de la obra
 2. Controlar los avances
 3. Cumplir con los plazos establecidos
 4. Manejar la documentación necesaria para la realización de la obra
-

PERFIL DEL PUESTO

Formación académica

Arquitecto, ingeniero civil habilitado.

Experiencia

3 años de experiencia en el rubro

Perfil Supervisor de obra

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Nombre del cargo Supervisor

Misión del puesto

Dirección de la ejecución operativa de las obras en ejecución

Principales funciones
1. Dirigir las acciones operativas en las obras
2. Llevar documentación de seguimiento de la obra
3. Asesoramiento de operarios

PERFIL DEL PUESTO
Formación académica
Secundaria completa
Experiencia
6 meses experiencia en el rubro
<i>Perfil de Obrero</i>

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
Nombre del cargo	Obreros
Misión del puesto	
Ejecutar la obra	

Principales funciones
1. Realizar los procesos operativos de la obra
2. Brindar información de los percances y necesidades al capataz

PERFIL DEL PUESTO
Formación académica
Secundaria completa
Experiencia
5 años de experiencia en el rubro

9. Diagnostico General

Análisis FODA

F O D A	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	O₁ - Economía estable O₂ - Crecimiento del mercado O₃ - Ferias Internacionales O₄ - Participación en el mercado	A₁ – Servicios parecidos A₂ - Aumento del costo de materiales de construcción A₃ - Nuevas políticas económicas
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
F ₁ – Empresa nueva en el mercado F ₂ – Personal dispuesto a comprometerse con la empresa F ₃ - Capital propio	F ₁ -O ₃ Empresa nueva introducida a través de ferias internacionales F ₃ -O ₂ Crecimiento del capital propio aprovechando el crecimiento del mercado. F ₂ -O ₃ Personal dispuesto a comprometerse con la empresa y que aprovechara la economía estable. F ₁ -O ₄ Empresa nueva que incrementara la participación en el mercado.	F ₁ -A ₃ Innovar el servicio para que no afecte las políticas económicas F ₁ -A ₃ Empresa nueva en el mercado que sobresalgan sobre los servicios parecidos. F ₂ -A ₂ Personal dispuesto a comprometerse con la empresa y con su ayuda se pueda controlar el impacto del aumento del costo de materiales de construcción.
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D ₁ - Contratación de terceros D ₂ - Publicidad limitada D ₃ - Baja liquidez	D ₃ -O ₃ Aumentar la liquidez aprovechando las ferias internacionales D ₁ -O ₃ Evitar contratar terceros cuando se participe	D ₃ -A ₃ Inyectar capital para aumentar la liquidez y no afecte el aumento del costo de materiales de construcción

<p>internacionales y así aumentar las utilidades.</p> <p>D₂-O₃ Crear alianzas estratégicas con otras empresas para que nos hagan publicidad aprovechando el crecimiento del mercado.</p> <p>D₁-O₄ Aumentar la liquidez mediante alianzas estratégicas aprovechando la participación en el mercado de estas empresas.</p>	<p>D₂-A₁ Incrementar la publicidad para eliminar la competencia</p>
--	---

10. Plan de mejora

Problema	Causa	Estrategia	Objetivo de la estrategia	Meta	Indicador	Tiempo estimado	Presupuesto	Responsable
El 55.56% están totalmente en desacuerdo que la empresa tiene atributos agradables en comparación a la competencia.	Falta de servicios innovadores. No aplican estrategias empresariales. La empresa es relativamente nueva	Buscar apoyo de un especialista en innovación y estrategias de introducción al mercado	Mejorar el ambiente laboral	Crear un ambiente agradable para laborar	Atributos agradables	1 meses	000 Soles	Representante Legal
El 77.78% se encuentran en desacuerdo de que exista comunicación constante y fluida durante la ejecución de tareas entre los trabajadores.	Falta de interés. Falta de colaboración entre los trabajadores. Falta de capacitación.	Contratar un servicio de coaching empresarial para ayudar en la comunicación activa e incentivar a los trabajadores. Buscar apoyo de un capacitador especializado los procesos de la empresa	Mejorar la comunicación interpersonal en la empresa	Crear un ambiente comunicativo entre toda la empresa	Comunicación constante y fluida	1 mes	500 Soles	Representante Legal
El 66.67% están en desacuerdo de que los tiempos de los procesos están acorde a la dificultad.	Falta de planificación. Falta de control. Desinterés	Buscar apoyo de una persona especializada en Gestión de procesos.	Sistematizar los procesos	Crear un sistema sistematizado y ordenado de los procesos que realiza la empresa	Tiempos de los procesos acorde a su dificultad	6 meses	1000 soles	Representante Legal
El 66.67% se muestran en desacuerdo en que los plazos de entrega de resultados dependen de las aptitudes y actitudes del personal.	Falta de interés Falta de liderazgo Falta de trabajo en equipo.	Contratar una persona especializada en coaching empresarial y establecer un supervisor.	Capacitar al personal para que brinde mayores y mejores resultados	Personal capacitado y que brinde resultados idóneos	Plazos de entrega de resultados	2 meses	200 soles	Representante Legal

El 100% está en desacuerdo en que las funciones están definidas.	Desinterés Falta de proyección Falta de organización	Buscar apoyo de un administrador de empresas para que desarrolle el MOF	Organizar las funciones y obligaciones de cada miembro de la empresa	Tener una organización ordenada	Funciones definidas	1 mes	50 soles	Representante Legal
El 44.44 % se muestra totalmente en desacuerdo de que la empresa tenga una respuesta rápida ante un evento no esperado	Falta de previsión Desconocimiento de los procesos Falta de control en los procesos	Buscar apoyo de una persona especializada en planificación, implementación y control de procesos y prevención de crisis.	Establecer líneas de acción para eventos no planificados	Brindar respuestas rápidas a partir de las líneas de acción establecidas	Respuesta rápida ante eventos inesperados	3 meses	3000 soles	Representante Legal
El 66.67% está en desacuerdo en que se incentiva el crecimiento de habilidades	Desinterés Falta de apoyo Falta de un área especializada Falta de apoyo del encargado.	Crear un área especializado en RR.HH., con personas capacitadas y que comprometidas con la empresa	Generar línea de carrera para los colaboradores	Brindar línea de carrera para los colaboradores	Incentivo del crecimiento de habilidades	3 meses	100 soles	Representante Legal
El 66.67% de los encuestados se encuentran en desacuerdo en que se recibe recursos necesarios y suficientes para facilitar la realización de tareas.	Falta de previsión Desinterés	Buscar apoyo de un personal especializado en logística.	Establecer maneras para que la empresa brinde los recursos necesarios para la realización de labores	Brindar recursos necesarios para la realización de tareas	Recursos necesarios y suficientes para la realización de tareas	3 meses	250 soles	Representante Legal
El 66.67% se encuentra en desacuerdo de que el rendimiento es reflejo del trabajo en conjunto.	Desinterés Falta de integración del personal	Buscar un administrador responsable, con conocimiento en gestión de la calidad y RR.HH.	Incentivar el trabajo en equipo	Los colaboradores trabajen en equipo	Trabajo en conjunto reflejado en el rendimiento	1 mes	50 soles	Representante Legal

11. Recursos

Presupuesto

N°	Estrategias	Recursos			
		Humanos	Económicos	Tecnológicos	Tiempo
1	Buscar apoyo de un especialista en innovación y estrategias de introducción al mercado	Asesoría	S/ 800.00	Laptop Pantalla o proyector	Semestral
2	Buscar apoyo de un capacitador especializado los procesos de la empresa y logística	Asesor administrativo	S/350.00	Laptop	Anual
4	Contratar un servicio de coaching empresarial para ayudar en la comunicación activa e incentivar a los trabajadores.	Psicólogo especializado en crecimiento organizacional y personal	S/700.00	Laptop, útiles de escritorio	Trimestral
5	Buscar apoyo de una persona especializada en Gestión de procesos.	Especialista en calidad	S/1200.00	Laptop, útiles de escritorio	Mensual
6	Buscar apoyo de un especialista en RR.HH..	Administrador de empresas con especialidad en RR.HH.	S/2000.00	Laptop, Útiles de escritorio. Materiales de capacitación	Diario

V. CONCLUSIONES

En este trabajo se llegó a determinar las características necesarias que se debe tener para realizar un trabajo en equipo idóneo que conlleve a la empresa al éxito y garantizar su permanencia en el tiempo. Se logró recabar información a través de la encuesta dirigida a los trabajadores, obteniendo datos inesperados, puesto que sustentaban encontrarse disconforme con la labor que realizaban para la empresa por otro lado la organización era desordenada no se establecían dueños de procesos y cada quien se ocupaba de su bienestar dejando de lado la necesidad de los compañeros causando en el trabajo a veces un cuello de botella porque no había colaboración.

En esta investigación se llegó a describir la importancia que ejerce una buena organización las labores y tareas descritas en el MPPL. El manual de perfiles y puestos laborales el cual es la base que permite desarrollar procesos y subprocesos que se ejecutan en la empresa, en la presente investigación se llegó a describir y determinar las tareas que se desarrollan en la empresa.

En la pesquisa se determinó el clima laboral que existe en la empresa, siendo el resultado un clima laboral altamente equivoco haciendo que los colaboradores internos solo realicen las actividades básicas solo por cumplir, generando un nivel básico en el servicio que se prestaba.

Mediante la investigación se pudo especificar el nivel de competitividad que fue bajo de la empresa en relación a la competencia esto es debido a la falta de comunicación, mal clima organizacional, insatisfacción del trabajador que desarrollan sus tareas solo por cumplir y la mala organización interna de la empresa.

Se elaboró un plan de mejora que busca subsanar todas las deficiencias encontradas en la pesquisa, lo primero que se hizo fue estudiar, recabar información de los puntos clave que estaba fallando en la empresa. Segundo se estableció un plan de acción para corregir todos los errores, deficiencias encontradas, se elaboró un MOF mejorado, se estableció indicadores de medición para medir la calidad del servicio.

VI. RECOMENDACIONES

Al propietario:

- Seguimiento y control permanente de las estrategias plasmadas en el plan de mejora; también es necesario buscar ayuda de personas capacitadas en las diferentes áreas y que estén determinadas completamente las funciones y tareas que ejecuta cada colaborador.
- Seguimiento continuo de las tareas y metas que la empresa ejecuta para la realización de sus servicios. Para esto es necesario establecer metas y orientar al personal a los resultados y a la calidad continua.
- Invertir en nuevas tecnologías para facilitar los procesos en la empresa y así poder trabajar en equipo con las coordinaciones sobre los trabajos a realizar.

A futuros investigadores:

- Practicar el hábito de lectura para desarrollar la técnica de redacción con fluidez.
 - Ser claro y preciso al momento de realizar una encuesta, con palabras sencillas para que el receptor pueda comprender y responder a las interrogantes que se realizan y así obtener la información que se requiere.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- López-Roldan, P., & Facheli, S. (2017). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: UAB.
- Fresno Chávez, C. (2018). Metodología de la investigación: así de fácil. Cordoba: El Cid Editor.
- Cosas que las empresas exitosas hacen para inspirar un gran trabajo en equipo. Diario Gestión. 08/19/2019.
- Informe Técnico de Producción Nacional. INEI. 03/2021. N°05.
- Comunicado De Prensa Núm. 351/21. INEGI. 06/22/2021
- https://www.swissinfo.ch/spa/argentina-construcci%C3%B3n_la-construcci%C3%B3n-en-argentina-crece-un-97-6---interanual-en-marzo/46597598
- <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/construccion/indicadores-economicos-alrededor-de-la-construccion>.
- Robbins, S. (2019). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice hall.
- Melva Austragilda Zamudio Tinoco (2017). Caracterización de la gestión de calidad bajo el enfoque de trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del sector servicios - rubro otras actividades empresariales NCP (gestión cobranzas) en el distrito de Huaraz, 2015(Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Huaraz
- Cervantes, G. Muñoz, G. Inda, A. (2020). El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Revista Espacios* Vol. 41 (N° 14) Año 2020. Pág. 27. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n14/20411427.html#iden6>
- Betancourt, F.(2016). (Tesis para optar el grado de Magister en Administración.) Trabajo En Equipo Como Factor De Desarrollo Del Talento Humano Del Área De Servicios Generales De La Pucese. Ecuador. Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2F repositorio.pucese.edu.ec%2Fbitstream%2F123456789%2F645%2F1%2FBETANCOURT%2520AGUILAR%2520%2520FREDDY%2520LEONARDO.pdf&clen=1749211

- Jabaloyes Vivas, J. Carot Sierra, J. M. y Carrión García, A. (2020). Introducción a la gestión de la calidad. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/165233>
- Salas Encinas Paola Antonieta (2020). Propuesta de mejora del trabajo en equipo como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro estimulación neurológica, del distrito de San Martín de Porres, 2019 (Tesis para optar el título profesional de licenciada en Administración). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima
- Tafur Cisneros, Chely (2019). Propuesta de mejora de trabajo en equipo como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos en las organizaciones del Perú en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro restaurantes de la urbanización paseo de la república, distrito de Chorrillos, 2019(Tesis para optar el título profesional de licenciada en Administración). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Lima.
- Jabaloyes Vivas, J. Carot Sierra, J. M. y Carrión García, A. (2020). Introducción a la gestión de la calidad. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/165233>
- Ochoa Jiménez, A. G. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Reyes Garrido, P. F. (2021). *Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal "Duran" Ecuador, 2020*.
- Cervantes et al., (2020) en su investigación denominado “El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes” presentado para optar el grado de Magister en Administración, Universidad Autónoma de Baja California, México. LAPA ATAO, E. (2021). “Trabajo en equipo y Clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”
- Salas (2020); “Propuesta de mejora del trabajo en equipo como factor relevante para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector servicios, rubro estimulación neurológica, del distrito de San Martín de Porres, 2019”
- Cortez Villar, M. (2019). “Trabajo en equipo en estudiantes de educación secundaria de una institución educativa, Piura 2019.
- Calle García, M., & Huamán Gamonal, D. D. (2020). Liderazgo transformacional y su relación con el trabajo en Equipo en los colaboradores de la red educativa adventista AEAMOP - Pucallpa 2019.

- Navarro Pezo, I. C., & Rios Macedo, J. M. (2020). Desempeño laboral y calidad del servicio de la empresa Sodimac Pucallpa, Ucayali, 2019.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistência

TÍTULO: Trabajo en Equipo en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, Distrito de Manantay – Ucayali, 2021.

Enunciado del problema	Objetivos General	Hipótesis	Variables	Metodología TIPO
¿Cuáles son las características del Trabajo en Equipo en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, Distrito Manantay – Ucayali, ¿2021?	Determinar las características del Trabajo en Equipo en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, Distrito de Manantay – Ucayali, 2021.	Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Desde este punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para describir lo que se investiga. (Sampieri H 1977 Pag. 15)	TRABAJO EN EQUIPO	Cualitativo
	ESPECÍFICOS		DIMENSIONES	NIVEL
	Describir la Organización de Labores en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, Distrito de Manantay – Ucayali, 2021		Organización de labores	DISEÑO
	Describir el Clima laboral en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, Distrito de Manantay – Ucayali, 2021.		Clima Laboral	No experimental
	Describir la competitividad en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, Distrito de Manantay – Ucayali, 2021.		Competitividad	POBLACIÓN: 9 trabajadores de la empresa en estudio. MUESTRA: 9 trabajadores de la empresa en estudio TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
Elaborar el plan de mejora del Trabajo en Equipo en las Micro y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL, Distrito de Manantay – Ucayali, 2021.				

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: “Trabajo En Equipo En Las Micro Y Pequeñas Empresas, Rubro Construcción: Caso, Construcciones Y Edificaciones Del Oriente E.I.R.L., Distrito Manantay - Ucayali, 2021.”

Fecha de Recolección de Datos:

Hora de Recolección de Datos:

N°	PREGUNTAS	Totalmente de acuerdo (1)	De acuerdo (2)	Indiferente (3)	Desacuerdo (4)	Totalmente en desacuerdo (5)
1	El trabajo que se realiza en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL tiene atributos agradables en comparación a la competencia.					
2	La comunicación durante la ejecución de labores en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL es constante y fluida.					
3	Los tiempos en los que se desarrollan las actividades en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL son equivalentes a la dificultad que conlleva dicha tarea.					
4	Los plazos de entrega de resultados son acordes a las actitudes y aptitudes del personal que labora en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.					
5	La empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL. incentiva las buenas prácticas laborales					
6	Se cumple con el horario laboral previamente establecido en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.					
7	La función de cada trabajador en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL se encuentra previamente definida.					

8	El entorno donde se realizan las labores de la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL es idónea y agradable.
9	Se incentiva la pertenencia del personal hacia la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.
10	Se brindan las herramientas necesarias para la realización de funciones y crecimiento personal de las personas que laboran en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.
11	La remuneración económica está acorde a la labor que realizan los colaboradores internos en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.
12	Se brinda incentivos por buen rendimiento a los trabajadores en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.
13	El personal tiene la capacidad de respuesta rápida ante cualquier evento inesperado que ocurriera en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.
14	Se incentiva el crecimiento de Habilidades del personal mediante capacitaciones, incentivos, etc; en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.
15	El personal recibe los recursos necesarios y suficientes para facilitar la tarea dentro de la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.
16	El Rendimiento es reflejo del trabajo en conjunto de todos los integrantes de la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL.
17	La empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL tiene capacidad para cubrir el mercado objetivo de Coronel Portillo
18	La Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EIRL brinda servicios y/o productos de calidad

Anexo 03: Validación del cuestionario por los expertos.

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): URIBE CORNELIO GUIDO

1.2. Grado Académico: MAGISTER

1.3. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

1.4. Institución donde labora: UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE AIJA

1.5. Cargo que desempeña: DIRECTOR DEL SISTEMA EDUCATIVO II. ÁREA DE GESTION ADMINISTRATIVA

1.6. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

1.7. Autor del instrumento: ARNEL ERAZO CORDOVA

1.8. Carrera: ADMINISTRACIÓN

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	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		
Dimensión 1:							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
Dimensión 2:							
5	X		X		X		

5	X	X	X
7	X	X	X
9	X	X	X
Dimensión 3:			
9	X	X	X
10	X	X	X
11	X	X	X
12	X	X	X

Otras observaciones generales:

- Ninguna



Mg. Guido Elmer Uribe Cornelio
 Director del Sistema Administrativo II
 Área de Gestión Administrativa
 UGEL - AIJA

Firma

URIBE CORNELIO GUIDO ELMER

DNI N° 70117561

Nota:

- Se adjunta matriz de consistencia
- Se adjunta matriz de operacionalización de las variables
- Cuestionario

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

3.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ANAYA MORENO YURI ARQUIMEDES

3.2. Grado Académico: MAGISTER

3.3. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

3.4. Institución donde labora: : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AIJA

3.5. Cargo que desempeña: JEFE DE ABASTECIMIENTOS Y PATRIMONIO

3.6. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

3.7. Autor del instrumento: ARNEL ERAZO CORDOVA

3.8. Carrera: ADMINISTRACIÓN

IV. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	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		
Dimensión 1:							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
Dimensión 2:							
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
9	X		X		X		

Dimensión 3:

9	X	X	X
10	X	X	X
11	X	X	X
12	X	X	X

Otras observaciones generales:

- Ninguna



ANAYA MORENO YURI ARQUIMEDES

DNI N° 43774068

Nota:

- Se adjunta matriz de consistencia
 - Se adjunta matriz de operacionalización de las variables
- Cuestionario.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

- 5.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** ROMERO FRANCO
MARISOL
- 5.2. Grado Académico:** LICENCIADA
- 5.3. Profesión:** LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- 5.4. Institución donde labora:** : ONPE
- 5.5. Cargo que desempeña:** ANALISTA DESCENTRALIZADO DE RECURSOS HUMANOS
- 5.6. Denominación del instrumento:** CUESTIONARIO
- 5.7. Autor del instrumento:** ARNEL ERAZO CORDOVA
- 5.8. Carrera:** ADMINISTRACIÓN

VI. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	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		
Dimensión 1:							
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X		X		
Dimensión 2:							
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		

9	X	X	X
Dimensión 3:			
9	X	X	X
10	X	X	X
11	X	X	X
12	X	X	X

Otras observaciones generales:

- NINGUNO



ROMERO FRANCO MARISOL
DNI 43712938

Nota:

- Se adjunta matriz de consistencia
- Se adjunta matriz de operacionalización de las variables
- Cuestionario

Anexo 04. Confiabilidad del instrumento.

MATRIZ DE DATOS CON VALIDACION ok.xlsx - Ex...

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Formato Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

K22 El instrumento tiene una excelente confiabilidad

ENCUESTADOS													DIMENSION I: ORGANIZACION DE LABORES				DIMENSION II: CLIMA LABORAL			
		El trabajo que se realiza en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL tiene atributos agradables en comparación a la competencia.	La comisión durante la ejecución de labores en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL es constante y fluida.	Los tiempos en los que se desarrollan las actividades en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL son equivalentes a la dificultad que conlleva.	Los plazos de entrega de resultados son acordes a las actitudes y aptitudes del personal que labora en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL.	Buenas practicas laborales	Personal cumple con los horarios	La función de cada trabajador en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL se encuentra previamente definida.	El entorno donde se realizan las labores de la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL es idónea y agradable.	Se incentiva la pertenencia del personal hacia la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL.	Se brindan las herramientas necesarias para la realización de funciones y crecimiento personal de las personas que laboran en la Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL.	Pertinencia de la remuneración acorde a la labor que desempeña el personal	Incentivos por buen rendimiento	El personal capacidad respuesta cualquier inesperado ocurra en Empresa Construcciones y Edificaciones del Oriente EPL.						
E1	4	4	3	3	2	1	4	4	3	6	4	4	4	4						
E2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5						
E3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4						
E4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5						
E5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4						
E6	5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	5	5						
E7	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5						
E8	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5						
E9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4						
Varianza	0.247	0.173	0.321	0.321	1.111	1.654	0.000	0.444	0.321	0.543	0.543	0.247	0.444	0.444						
Sumatoria de Varianza	7.975																			
Varianza de la Suma de los ITEMS	36.025																			

Resultado tabulado con excel

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{2s^2}{\sum I^2} \right)$$

r : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 k : Numero de ítems del instrumento
 $\sum I^2$: Sumatoria de la varianza de los ítems
 s^2 : varianza del instrumento

1	Totalmente de acuerdo	0.824	El instrumento tiene una excelente
2	De acuerdo	18.000	
3	Indiferente	7.975	
4	Desacuerdo	36.025	
5	Totalmente en desacuerdo		

Se uso la escala de Likert donde:

1	Totalmente de acuerdo
2	De acuerdo
3	Indiferente
4	Desacuerdo
5	Totalmente en desacuerdo

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO Hoja1 CODIFICACIÓN DE BASE DE DATOS ANALISIS DE DATO ...

24°C Despejado 11:28 p. m. 21/06/2023

Anexo 05. Protocolos de Consentimiento Informado.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **“TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO, CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES DEL ORIENTE E.I.R.L., DISTRITO MANANTAY-UCAYALI, 2021”** y es dirigido por Arnel Erazo Córdova, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

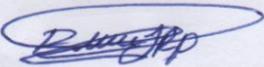
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de plataformas virtuales. Si desea, también podrá escribir al correo arerco@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

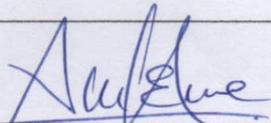
Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Elliott Gian Jandell Ramirez Panaiifo

Fecha: 11/03/2022

Correo electrónico: jandellramirez@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **"TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO, CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES DEL ORIENTE E.I.R.L., DISTRITO MANANTAY-UCAYALI, 2021"** y es dirigido por Arnel Erazo Córdova, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

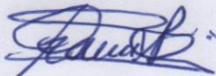
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de plataformas virtuales. Si desea, también podrá escribir al correo arerceo@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

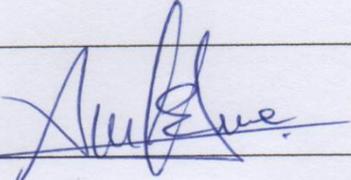
Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Paul Brito Sanchez

Fecha: 11/03/2022

Correo electrónico: Paulbrito@yahoo.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información): 

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES
CHIMBOTE

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **"TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO, CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES DEL ORIENTE E.I.R.L., DISTRITO MANANTAY-UCAYALI, 2021"** y es dirigido por Arnel Erazo Córdova, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: **OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de plataformas virtuales. Si desea, también podrá escribir al correo ararco@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Samuel Varela Enriquez.

Fecha: 11/03/2021

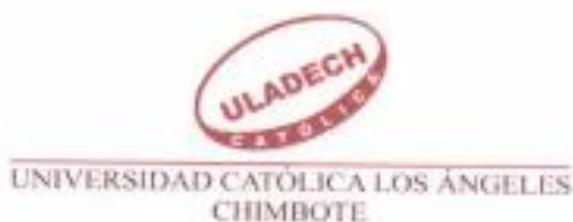
Correo electrónico: Svarela@hotmail.com

Firma del participante: [Firma manuscrita]

Firma del investigador (o encargado de recoger información): [Firma manuscrita]

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN – ULADECH CATÓLICA

Anexo 06. Documento de aprobación de institución para la recolección de la información.



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Recibido
04-03-2022
COORDON

Carta 001 - 2022-ULADECH CATÓLICA

SEÑORES:
CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES DEL ORIENTE E.I.R.L.
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 Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. El motivo de la presente tiene por finalidad presentarme, Erazo Córdova Arnel, con código de matrícula N° 1811182165, de la Carrera Profesional de Administración, ciclo VIII, quién solicita autorización para ejecutar de manera remota o virtual, el proyecto de investigación titulado "TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO CONSTRUCCIÓN: CASO, CONSTRUCCIONES Y EDIFICACIONES DEL ORIENTE E.I.R.L., DISTRITO MANANTAY-UCAYALL, 2021", durante los meses de febrero, marzo, abril, mayo 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 Institución. En espera de su amable atención, quedo de usted.

Atentamente,

Erazo Córdova Arnel
Estudiante de Uladech
DNI. N° 42084628
CODIGO. N° 1811182165

Anexo 07. Evidencias de Ejecución (declaración Jurada, base de datos).

DECLARACIÓN JURADA

Yo, ARNEL ERAZO CÓRDOVA de Nacionalidad Peruana con documento de identidad N° 42084628, Natural del Departamento de Piura de la Provincia de Morropon del distrito de Santo Domingo, residente en la ciudad de Pucallpa, estudiante de Administración de la Universidad Los Angeles de Chombote- ULADECH.

Declaro bajo juramento que:

- He realizado mi Investigación para realizar mi Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración, la cual ya me encuentro en la etapa final de Taller Co Curricular, durante el proceso de estudios he realizado multiples actividades propias para la elaboración de mi Tesis y toda la información que se encuentra en ella ha sido diligenciada por mi persona.

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Pucallpa, a los 25 días del mes de Mayo, año 2023.



Arnel Erazo Córdova
DNI 42084628