

---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

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

**TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS  
EMPRESAS DEL RUBRO POLLERÍAS: CASO  
POLLERÍA LA MORENA, DISTRITO AYACUCHO, 2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL  
GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**AUTORA**

**LAZARO QUISPE, MAYDA YESENIA**

**ORCID: 0000-0001-6071-2470**

**ASESOR**

**MGTR: CHUCHON HUAMANI, Arturo**

**ORCID: 0000-0002-3426-6742**

**AYACUCHO- PERÚ**

**2021**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA:**

LAZARO QUISPE MAYDA YESENIA

**ORCID:** 0000-0001-6071-2470

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado

Ayacucho, Perú

### **ASESOR:**

MGTR: CHUCHON HUAMANI, Arturo

**ORCID:** 0000-0002-3426-6742

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

Perú

### **JURADO**

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, Judith

**ORCID:** 0000-0002-9569-9824

MGTR. JAUREGUI PRADO, Alcides

**ORCID:** 0000-0002-6611-9480

MGTR. TIPE HERRERA, Carlos Celso

**ORCID:** 0000-0003-4439-1448

## HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

---

### **PRESIDENTA**

MGTR. BERROCAL CHILLCCE, Judith

**ORCID: 0000-0002-9569-9824**

---

### **MIEMBRO**

MGTR. JAUREGUI PRADO, Alcides

**ORCID: 0000-0002-6611-9480**

---

### **MIEMBRO**

MGTR. TIPE HERRERA, Carlos Celso

**ORCID: 0000-0003-4439-1448**

---

### **ASESOR**

MGTR: CHUCHON HUAMANI, Arturo

**ORCID: 0000-0002-3426-6742**

## **AGRADECIMIENTO**

- A la MGTR: CANCHARI QUISPE, Alicia: Por su paciencia e incondicional asesoría.
- AL MGTR : QUISPE MEDINA, Wilber Por su apoyo incondicional
- Al MGTR: CHUCHON HUAMANI, Arturo que me brindó su apoyo en el trascurso de la realización de trabajo de investigación y del material didáctico que nos aportó para realizar la actividad se le agradece por el apoyo.
- Agradezco a mis padres por haberme formado como la persona que soy en la actualidad gracias a ustedes estoy cumpliendo mucho de mis logros.
- Agradezco a todas las personas que me apoyaron de una u otra manera a lo largo de mi carrera universitaria.

## **DEDICATORIA**

A mis padres porque todo lo que soy se lo debo a ellos por su perseverancia y por la confianza que me brindaron para lograr mi objetivo.

## RESUMEN

La investigación proyecta el siguiente problema: ¿Cómo es el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas, rubro pollerías: la morena del distrito de Ayacucho 2019?, Teniendo en cuenta el objetivo general conocer el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho, 2019. Así mismo la metodología es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo con un diseño no experimental – transversal. con una muestra de 6 colaboradores de la pollerías la morena, se empleó la técnica de la encuesta utilizando como el instrumento el cuestionario conformado por 12 preguntas cerradas, llegando al siguiente resultado, el 100% de los trabajadores manifiestan que siempre existe una buena coordinación, el 84% indican que siempre colaboran en su centro de trabajo, el 100% siempre hacen un buen esfuerzo en su centro de trabajo, finalmente se llega a la conclusión de que un gran porcentaje de los colaboradores dieron el 100% en su centro de trabajo ya si perciben que el trabajo en equipo si se da en su centro de trabajo por eso si tienen claro sus conocimientos y sobre todo son fundamentales en su puesto de trabajo.

**Palabras claves:** micro pequeña empresas, pollerías, trabajo en equipo.

## **ABSTRACT**

The research projects the following problem: What is teamwork like in micro and small companies, poultry category: the brunette from the district of Ayacucho two thousand nineteen? Taking into account the general objective of knowing teamwork in micro and small companies from the category of chicken shops: the brunette case, Ayacucho district, two thousand nineteen. Likewise, the methodology is applied with a quantitative approach, descriptive level with a non-experimental - transversal design. With a sample of six collaborators of the poultry the brunette, the survey technique was used using as the instrument the questionnaire made up of twelve closed questions, reaching the following result, one hundred % of the workers state that there is always good coordination, eighty four % indicate that they always collaborate in their workplace, one hundred % always make a good effort in their workplace, finally it is concluded that a large percentage of employees gave one hundred % in their workplace and if they perceive that teamwork does occur in their workplace, for that reason they are clear about their knowledge and above all they are fundamental in their workplace. Keywords: micro small businesses, chicken shops, teamwork.

## CONTENIDO

<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>III</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>V</b>
<b>CONTENIDO .....</b>	<b>VI</b>
<b>Índice de tablas y figura .....</b>	<b>VII</b>
<b>Índice de Figuras.....</b>	<b>VIII</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>II. REVISIÓN DE LA LITERATURA .....</b>	<b>14</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	14
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	14
2.1.2. Antecedente nacional.....	15
2.1.3. Antecedentes locales.....	17
2.2. Bases teóricas de la investigación .....	19
2.2.1 variable .....	19
2.2 Dimensiones .....	22
<b>III. HIPÓTESIS .....</b>	<b>27</b>
<b>IV. METODOLOGIA .....</b>	<b>28</b>
4.1. Tipo de investigación.....	28
4.2. Nivel de investigación .....	28
4.3. Diseño de investigación.....	29
4.4. Población y la muestra.....	29
4.5. Definición y operacionalización de variable .....	31
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
4.7. Plan de análisis .....	32
4.8. matriz de consistencia.....	33
4.9. principios eticos .....	35



<b>V. RESULTADOS</b> .....	37
5.1 resultados .....	37
5.2. analisis de resultados.....	57
<b>VI. CONCLUSIÓN</b> .....	<b>60</b>
<b>VII. RECOMENDACIÓN</b> .....	<b>61</b>
<b>VIII. Referencia bibliográfica</b> .....	<b>62</b>
<b>ANEXO</b> .....	<b>69</b>
ANEXO N°1 .....	70
ANEXO N°2.....	71
ANEXO N°3.....	72
ANEXO N°4.....	74
ANEXO N°5.....	76
ANEXO N° 6.....	77
ANEXO N° 7.....	80
ANEXO N°8.....	72

## Índice de tablas y figura

<b>Tabla 1:</b> Genero de colaboradores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020.....	37
<b>Tabla 2:</b> Edades de trabajadores de la pollería la morena del distrito, Ayacucho 2020.....	38
<b>Tabla 3:</b> Alguna vez usted hizo una buena coordinación en su centro de trabajo.....	39
<b>Tabla 4:</b> Alguna vez hizo una colaboración en su centro de trabajo.....	40
<b>Tabla 5:</b> Alguna vez hizo un esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo .....	41
<b>Tabla 6 :</b> Usted practica la cooperación en su centro de trabajo .....	42
<b>Tabla 7:</b> En su centro de trabajo aplican el compañerismo? .....	43
<b>Tabla 8:</b> A usted le hace difícil trabajar la empatía en tu día a día .....	44
<b>Tabla 9:</b> Usted Tiene un alto grado de responsabilidad personal en su centro de trabajo .....	44
<b>Tabla 10:</b> En su centro de trabajo practican la comunicación.....	45
<b>Tabla 11:</b> En su centro de trabajo les da la motivación el gerente .....	47
<b>Tabla 12:</b> Usted practica el liderazgo en su centro de trabajo? .....	48
<b>Tabla 13:</b> Usted practica la efectividad .....	49
<b>Tabla 14:</b> Usted tiene compromiso en su centro de trabajo .....	50
<b>Tabla 15:</b> Usted es perseverante en su centro de trabajo.....	51
<b>Tabla 16:</b> A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa .....	52

## Indice de Figuras

<i>Figura 1: genero de trabajadores</i> .....	37
<i>Figura 2: Edades de trabajadores</i> .....	38
<i>Figura 3: buena coordinación en su centro de trabajo</i> .....	39
<i>Figura 4: colaboración en su centro de trabajo</i> .....	40
<i>Figura 5: esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo</i> .....	41
<i>Figura 6: trabaja colaborativamente para lograr sus metas</i> .....	42
<i>Figura 7: es solidario con sus compañeros</i> .....	43
<i>Figura 8: logra entender sus problemas de su compañero</i> .....	44
<i>Figura 9: responsabilidad personal</i> .....	45
<i>Figura 10: buena comunicación con sus compañeros</i> .....	46
<i>Figura 11: trabajo les da la motivación el administrador</i> .....	47
<i>Figura 12: el gerente les incentiva</i> .....	48
<i>Figura 13: dieron lo mejor para lograr un buen resultados</i> .....	49
<i>Figura 14: se sintio incomoda (o) en su centro de trabajo</i> .....	50
<i>Figura 15: buena actitud con sus compañeros de trabajo</i> .....	51
<i>Figura 16: le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una Buena recompensa</i> .....	52

## I. INTRODUCCIÓN

Rodríguez (2016) En su averiguación en el trabajo en equipo y su emoción en la orden nos indica que los equipos de trabajo que crear una organización modo indispensable para el triunfo parecido por lo que cuanto mejores expertos que se ingresan y se dará una buena mejora en el trabajo en equipo y el cumplimiento de objetivos de los trabajadores. Por eso también es importante que las micro y pequeñas empresas se preocupen más por sus personales como también por los clientes, por tanto, se debe de hacer un trabajo en equipo para que brinden un buen servicio a los consumidores, y los consumidores esperan obtener una buena atención de parte del personal como también de la organización así obtendrá más ingresos.

Cabello (2014) En esta investigación lo que se busca es realizar un diagnóstico actual de la situación en que se encuentran las MYPE rubro pollerías que surgen por la falta de puestos de trabajo ya que estas personas (que generalmente han perdido su trabajo o no pueden encontrarlo) guiadas por esa necesidad tratan de ver la manera de poder generar sus propias fuente de ingresos, ya que esta necesidad no ha podido ser satisfecha por el Estado, por las grandes empresas nacionales, tampoco por las inversiones de las grandes empresas internacionales. Puesto que estas MYPE no cuentan con la capacitación adecuada para sus trabajadores ya que en consecuencia no permiten que desarrollen sus habilidades, conocimientos y destrezas para que obtengan resultados favorables de la MYPE.

Las micro y pequeñas empresas, en la actualidad juegan un rol importante en la economía no sólo del Perú, sino en todos los países del mundo, porque generan más empleos que las empresas grandes o el propio Estado más del 70% de peruanos trabajan en una MYPE, además por su contribución al Producto Bruto Interno del valor total de bienes y servicios finales producidos dentro del territorio nacional, el 42% es producido por las MYPES.

En Ayacucho, especialmente en el distrito de Ayacucho las MYPES están en constante competencia, por eso es necesario dar a conocer la importancia que tiene el capacitar a sus trabajadores para así brindar un servicio de calidad y de esa manera poder sobresalir en el rubro de pollerías. La investigación tiene como problema principal ¿Cómo es el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresa, rubro pollerías: la morena, del distrito de Ayacucho 2019?

El presente trabajo de investigación teniendo en cuenta la línea de investigación de la Carrera profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, que dentro de ello esta Gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas , por lo cual se relacionara al proceso administrativo de: planeación, organización, dirección y control, el tema a investigar proviene de la función de organización que esta titulado trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas rubro pollería: caso la morena, distrito Ayacucho 2019.

La presente investigación tiene como objetivo general conocer el trabajo en equipo en el micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019.y como objetivos específicos, conocer la colaboración en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019. Conocer la coordinación en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019. Conocer el esfuerzo en las micro y la pequeña empresa del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019.

La metodología utilizada fue tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo con un diseño no experimental – transversal, lo cual trabaja sobre las realidades de los hechos fundamentales de la investigación. Por eso también es importante que las micro y pequeñas empresas se preocupen más por sus personales como también por los clientes, por tanto, se debe de hacer un trabajo en equipo para que brinden un buen servicio a los consumidores, y los consumidores esperan obtener

una buena atención de parte del personal como también de la organización así obtendrá más ingresos.

Se empleó la técnica de la encuesta para el recojo de los datos, a través de un cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa sobre la variable trabajo en equipo, cuya validación fue mediante un experto para la confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

Finalmente, tiene justificación académica por ser un requisito indispensable para la obtención del grado de bachiller en la escuela de Administración, según el reglamento del registro de trabajos de investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote ULADECH versión 002 aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0113-2017-CU-ULADECH católica.

los resultado obtenidos en la presente investigación demuestran que el 100% siempre cumple con la coordinación en su centro de trabajo así alas vez del total de los trabajadores encuestados el 84% indican que siempre cumplen con la colaboración en su centro de trabajo, mientras el 100% siempre hacen un buen esfuerzo en su centro de trabajo, finalmente se llega a la conclusión de que un gran porcentaje de los colaboradores dieron el 100% en su centro de trabajo ya si perciben que el trabajo en equipo si se da en su centro de trabajo por eso si tienen claro sus conocimientos y sobre todo son fundamentales en su puesto de trabajo.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Enriques (2016) El trabajo de investigación esta titulada por “trabajo en equipo y clima organizacional que está presente el estudio”, tuvo como Objetivo general determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional, objetivo específico se Identificar los elementos que intervienen en la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo. Evaluar los aspectos propicios para el desarrollo de un clima organizacional positivo. Detectar los elementos que favorecen el clima organizacional en relación al ambiente de trabajo. Está en el diseño de esta investigación que tiene una metodología en el trabajo de los colaboradores del hotel de campo ya que es delimitada en la cualitativa que determina buenas alternativas, los resultados del estudio demostraron que los colaboradores se sienten satisfechos de pertenecer a la organización, lo que genera un clima organizacional saludable y que favorece el trabajo en equipo. 41 Es fiable porque el 91% de colaboradores respondieron afirmativamente a todas las interrogantes según los indicadores tales como, sentido de pertenencia, desarrollo de un efectivo, como conclusión se da determina que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes.

Leiva (2014) Se Realizó un trabajo de investigación que esta titulado: “estrategia para fortalecer el trabajo en equipo y su importancia en los directivos de primer nivel de las entidades del sector de docentes del nivel de preescolar del gimnasio campestre cristiano”. La investigación tuvo como

objetivo, conocer los factores extrínsecos o de higiene, los cuales tienen la estrategia para los colaboradores que están dichos cargos, así como los logros que obtiene la organización cuando practica una motivación a los trabajadores de igual forma, se logró evaluar la importancia que tiene el recurso humano en los procesos pues de ellos depende el éxito y permanencia en el mercado. Se emplea como instrumento de recolección de la información una encuesta y la observación directa y que la metodología que se aplicó en la investigación fue cuantitativa y cualitativa con las cuales se lograron obtener que las empresas del sector solidario del sector de docentes del nivel preescolares del gimnasio campestre cristiano, es necesario que se lleve a cabo un proceso de llevar un trabajo en equipo.

Rivera (2016) Esta investigación es titulada de “Trabajo en Equipo en la organización de los servicios públicos de la provincia de Tungurahua y lo más importante es el desempeño “ y principalmente los objetivos es de equipo en el trabajo que se fundamenta el medio ambiente de lograr una cosa en la organización, que tiene como metodología cualitativa y cuantitativa que se aplicó la técnica que usaron en el cuestionarios, en la conclusión, se analizó estadísticamente el trabajo en equipo recupere directamente.

### **2.1.2. Antecedente nacional**

Yalico (2018) La investigación titulada “*trabajo en equipo y crecimiento empresarial en la corporación Dr. e.i.r.l, 2017*” objetivo general para lograr un gran resultados que se permitan expandirse dentro del mercado ya que se hizo la investigación de trabajo en equipo, tiene tipo de investigación cuantitativa para la empresa que son competitivos en el mundo, estudio y formulación del problema y en conclusión sería que la técnicas de la



investigación la entidad en nuestro medio para ello abordamos la población y la muestra respectiva y las técnicas para la recolección y procesamiento y análisis de datos.

Chávez (2012) investigación titulado como “trabajo en equipo que está enfocado a escribir un carácter que tiene un beneficio el servicio”. en el trabajo en equipo y sobre todo tiene un objetivo que se formule un problema que se trata de trabajo en equipo que se da buena calidad y servicio en el banco de Tarma que fue en el año 2010 y así pasando tiempo tiene muchos problemas que es considerada como el factor humano y tiene una metodología que avisa a los trabajadores en equipo una buena importancia para que mejoren la calidad del servicio y en conclusión sería que el trabajo en equipo es negativa o positiva en la calidad de servicios mediante el banco de Tarma ya que resulta el trabajo en equipo en la agencia de mi banco Tarma.

Matamoros (2018) La presente investigación es titulado “trabajo en equipo y clima laboral de docentes de la I.E. la victoria de Ayacucho de Huancavelica en el año 2018”. lo primero se encuentra un trabajo un trabajo para observar un problema presente en cuanto se encuentra un objetivo de los colegios que tienen un conjunto con locales, nacional o internacionales que se trata del trabajo en equipo ya que el problema fue planteada para que lo utilicen una parte también se podría decir que la metodología de las personas son mejores cualidades que poseen en la estimación de los trabajadores y en conclusión sería que es un clásico de personas son para verificar la estadística o herramienta de apoyo en los problemas estadísticos de los docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho.

Sucapuca (2018) El trabajo de investigación titulado *trabajo en equipo y su relación en la elaboración de los instrumentos* que se determina con una

gestión educativo para determinar el trabajo en equipo en la gestión educativo que está considerado por 20 trabajadores que son de diferentes oficinas en la gestión educativo, como el objetivo general es determinar de qué manera el trabajo en equipo se relaciona con la elaboración de los documentos de gestión de la UGEL Crucero – 2017 que conlleva el objetivo específico es determinar de qué manera la solidaridad se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero 2017. - Determinar de qué manera la negociación se relaciona con la elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017 que fue concluida En la presente investigación se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel trabajo en equipo con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la unidad de gestión educativa local de Crucero; como el valor del nivel de significancia es de  $0.007 < 0.05$ , entonces la relación si es significativa, por lo tanto, el trabajo en equipo si influye en el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Castro (2019) El trabajo de investigación es titulada “trabajo en equipo en las mypes del rubro pollerías rescatan un papel muy importante en el desarrollo económico de nuestro país investigación proyecta el siguiente problema: ¿Qué factores relevantes del trabajo en equipo son requeridos en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías en la Asociación los olivos del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019?, teniendo en cuenta el objetivo general: Describir los factores relevantes del trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías en la Asociación los olivos del distrito San Juan Bautista, Ayacucho, 2019. Así mismo la metodología es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, presenta un nivel descriptivo con un diseño

no experimental – transversal. Que se llegó a la conclusión: que el 50% no tiene la capacidad de conducir o guiar en el establecimiento que labora, el trabajo en equipo es esencial para obtener los mejores resultados dentro de las mypes.

Gutiérrez (2014) La presente de investigación titulada “el desempeño laboral y trabajo en equipo de los trabajadores” que está desarrollándose con un objetivo para demostrar un impacto en aprender emocional con los trabajadores de la empresa transporte público de la ciudad de Ayacucho que tiene una metodología que se aplica en una investigación que lo más importante es necesario remplazar con varios instrumentos y lo que se utiliza la encuesta para recoger una inteligencia emocional de los trabajadores y sobre todo la muestra de los resultados es de total de 160 trabajadores y 80 conductores y 80 ayudantes que es de necesario aplicar la estadística que demuestra el desempeño laboral.

Fernández (2018) El trabajo de investigación es titulada “trabajo en equipo y contiene un objetivo que es primordial” lo cualitativo en un cambio de trabajo en equipo de las personas de sede de gobierno regional de Ayacucho en el año 2016 que se basa en una investigación básica por que aportan un conocimiento de un nivel de metodología cuantitativo siendo un diseño que no experimentan y sobre todo tienen una técnica de dar una encuesta o un instrucción en el cuestionario que se encarga a relación inversa en el cambio de trabajo en equipo en la Sede Regional.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1 variable**

### **2.2.2. Trabajo en equipo**

Hoy en día el trabajo en equipo es un conjunto de personas que comparten conocimientos y habilidades o experiencias que tienen los propósitos comunes en su centro de labor

Ríos (2017) menciona que el trabajo en equipo es para mejorar desempeño individual, la satisfacción y la productividad organizacional la ha convertido en tópico esencial del comportamiento organizacional. Sin embargo, tanto la definición como la explicación del fenómeno cuentan con un amplio aspecto sobre sobre trabajo en equipo que lo más primordial es motivar a los trabajadores para dar un buen resultado a la empresa.

Llanos (2015) nos menciona que el trabajo en equipo que involucra en reconocer las condiciones laborales de la actividad que se realiza los elementos de satisfacción personal y profesional en la empresa que tiene como objetivo Establecer la relación existente entre ~liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, 2015, llega a la de conclusión Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva ~e personal de la Policía Nacional del Perú, 2015 y una correlación positiva media o moderada, de acuerdo a los índices de correlación.

Huamán (2017) menciona que el trabajo en equipo es demostrar que hoy en día las organizaciones necesitan trabajar en equipo para que el desempeño laboral de sus trabajadores, desarrollen las habilidades y talentos que se

completan más rápido las tareas que hacen y no tienen conflictos más bien encuentran nuevas ideas para mantener en éxito dentro de la empresa, objetivo general de este proyecto de investigación es describir el nivel de la relación entre el trabajo en equipo, dentro de los trabajadores de las pollerías EL VIAJERO, a manera que dicha investigación contribuya a que toda las personas tengan conocimiento de su importancia. Hemos podido comprobar que entre la variable trabajo en equipos y la variable desempeño laboral existe correlación de 0.256 %, En tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación.

Erazo (2018) nos dice que el trabajo en equipo es un cambio laboral que tiene una estructura y proceso de las organizaciones de la sociedad actual que ha generado un gran resolución individual sea imposible o posible de las habilidades de **colaboración** con los compañeros o dar una buena **coordinación** con el **esfuerzo** para alcanzar las metas propuestas.

Tapullima (2018) nos indica que el trabajo en equipo son los aspectos más amplios de los estudios, que conduce a la satisfacción en este concepto que se utilice diariamente un factor fundamental en las organizaciones que es necesario determinar una estrategia de motivación que también puede satisfacer las necesidad de los colaboradores para así llegar alcanzar un objetivo personal u organizacional.

Baldeon (2018) nos señala que el trabajo en equipo y crecimiento empresarial es para lo que necesitan conocer el desarrollo de los trabajadores en un equipo de esta manera los colaboradores disfruten el trabajo que realizan, que tiene como objetivo general conocer la relación entre trabajo en equipo y el crecimiento empresarial en la Corporación, 2017.objetivo específico, es identificar la relación entre comunicación interna y el crecimiento empresarial en la Corporación.

Lázaro (2018) fundamenta que el trabajo en equipo y liderazgo gerencial que tiene los valores y culturas con que se conlleva a un alto esfuerzo para reflexionar sobre qué hacer así sabremos la conducta de los jefes que da una motivación que se necesita en una voluntad de los sujetos, en ámbito de evaluar al gerente o un individuo depende del trabajo.

Paredes (2013) define que el trabajo en equipo es eficaz y percepción adicional para los trabajadores que son motivados así más trabajan con entusiasmo en la empresa, que tuvo como objetivo describir y comprender el trabajo en equipo para el referente conceptual de trabajo en equipo utilizando la metodología en el estudio del caso y presentando como muestra a 10 trabajadores.

Vilca (2017) nos señala que el trabajo en equipo de las personas recibe be como el activo más relevante que debe administrar la jefatura que está estableciendo los reconocimientos y correcciones contingentes ante las desviaciones respecto del desempeño esperado, recompensado por los logros demostrados, tanto el nivel de remuneración de los trabajadores.

Carhuancho (2019) comenta que el trabajo en equipo es un grupo de personas con una perspectiva ya que cada uno hace sus trabajos y realizan sus tareas más rápidas en forma organizada y tiene como efecto adquirir más relevancia en la conducta del aprendizaje, el incentivo asocia los estímulos externos con el placer y el dolor y con los esfuerzos que debe realizar la persona por lograr alcanzar sus metas.

Dávila (2014) conoce que el trabajo en equipo es dar la motivación y tener las estrategias en el ámbito laboral que fue determinado como un medio de satisfacer las necesidades de los colaboradores en una organización para alcanzar con el objetivo es determinar la relaciones de trabajo en equipo con

la cultura de las organizaciones, concluye es una aplicación de los instrumentos de la investigación.

Carbajal (2015) menciona que el trabajo en equipo que involucra en reconocer las condiciones laborales de la actividad que se realiza con los objetivos de conseguir un cargo de poder, tomar una decisión muy importante ya que es asociarse con otros grupos y pertenecer algún grupo social.

### **2.2.1.2 TEORÍA DE TRABAJO EN EQUIPO**

Alegre (2017) la teoría y aplicaciones del trabajo equipo es una guía para ayudar a los equipos de trabajo y a sus líderes a lograr el nivel más alto de productividad y desempeño estos son 4 áreas de la teoría:

1. **El enfoque en el cliente:** es de forma a los productos y servicios que están identificados especialmente a los clientes primarios ya que definiendo sus necesidades y expectativas.
2. **La dirección del equipo de trabajo:** se crea una visión para el equipo de trabajo que se define con la misión particular y un propósito compartido.
3. **La comprensión:** identifican las fuerzas y debilidades de cada integrante del equipo de trabajo.
4. **La responsabilidad por los resultados:** llegar a un acuerdo sobre las tareas y responsabilidades específicas de cada miembro.

## **2.2 DIMENSIONES**

### **2.2.1. Dimensión 1.- Coordinación**

Laureano (2014) menciona que en la pasantía realizada de la coordinación que se desarrolló una propuesta de apoyo para **liderar** el departamento del talento humano en los procedimientos de selección y la **motivación** del bienestar del personal que tiene una **comunicación, efectiva** de las personas.

Ramos (2014) menciona que las coordinaciones son elegidas porque es considerado un tema muy importante y tiene un requisito necesario de la salud y apoyo para los trabajadores que puedan llevar a cabo de una forma adecuada y están dispuestos a correr ningún tipo de riesgo que pueda ocasionar daños su salud y seguridad.

Valencia (2014) menciona que los trabajadores más productivos son más felices y es la clave en el estilo de gerencia de recursos humanos, más que en una legislación con la condición laboral que intento proteger a los trabajadores.

### **Indicador de coordinación**

#### **❖ Indicador 1. Liderazgo**

Quiñones (2017) El emprendedor orientándolo en la línea de crecimiento de su pequeña empresa al analizar la influencia del liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios, en Lima Metropolitana. En el primer capítulo, se investiga y presenta el marco teórico, mismo que ayudará a darnos una idea del contexto en el que una pequeña empresa exitosa se mueve, describiendo como primer punto, a la empresa en el contexto actual y su ciclo de vida así como para entender en qué parte del mismo, se sitúa la presente investigación

#### **❖ Indicador 2. Motivación**

Correa (2016) La finalidad de la presente investigación fue el de describir el grado de relación entre la motivación y el desempeño Laboral de los colaboradores de la UE-400 DIRES SM –periodo-2014, para lo cual se desarrolló la investigación con un total de 84 trabajadores de las diferentes



áreas, tomando para ello una investigación de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacionar.

### ❖ **Indicador 3. Comunicación**

Lucho (2014) Pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado la Comunicación Organizacional y el Trabajo en Equipo en Docentes de las Instituciones Educativas Estatales del nivel inicial del Distrito de Barranca - 2014 Con lo cual cumplo con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en Administración de la Educación.

### ❖ **Indicador 4. Efectividad**

Álvarez (2016) la efectividad organizacional o de los sistemas organizativos es una tarea recurrente en cualquier organización. En este sentido, el presente trabajo se propuso realizar una sistematización de los antecedentes que justifican los estudios de efectividad organizacional, particularmente en la educación superior. Para cumplir este objetivo, se realizó un análisis documental amplio que recoge experiencias nacionales e internacionales acerca de la manera de evaluar y medir este indicador.

#### **2.2.2. Dimensión 2.- Colaboración**

Urquiza (2016) nos indica que la colaboración implica en “posponer la **cooperación** y **compañerismo** de los personales e individuales de los colaboradores de una orientación en los trabajos grupales para ser muy **empático** con el fin de conocer las obligaciones de los trabajadores que se dará una **responsabilidad a** los colaboradores.

Romero (2017) mencionan que la colaboración es un compromiso empresarial que está en todas las entidades comerciales que tienen un

reconocimiento en una política empresarial ya sea complejo o sencillo para la multinacional o unipersonal y sea desarrollada con los requisitos que cumplen.

### **Indicadores de colaboración**

#### **❖ Indicador 1.-cooperacion**

Coronel (2013) la cooperación técnica “se constituye en una fuente complementaria de recursos humanos y materiales que nos ofrece la comunidad internacional en apoyo a programas y proyectos prioritarios.

#### **❖ Indicador 2.- compañerismo**

Aguilar (2015) La presente investigación tiene como propósito fortalecer el compañerismo en la formación de valores morales de los niños y niñas de 4 años, tomando como referencia al C.E.I.N “Don Simón Rodríguez” de la sección “J”, esta investigación se realizó con una naturaleza de investigación cualitativa, partió de la utilización de diversas técnicas como la observación participante, diarios de campo.

#### **❖ Indicador 3.-empatia**

Díaz (2012) La empatía es una habilidad indispensable en todos los profesionales de la Salud. Por ello nos propusimos evaluar la conducta empática global y sus tres dimensiones en los estudiantes de las Ciencias de la Salud (Medicina, Enfermería y Odontología) de la Universidad de Los Andes. Mérida –Venezuela.

#### **❖ Indicador 4.- responsabilidad**

Hernández (2017) La responsabilidad social empresarial surge como respuesta al creciente impacto de las acciones empresariales sobre la sociedad en un contexto de mayor globalización y del elevado poder ejercido, sobre todo, por las grandes corporaciones”.

### 2.3 3: dimensión 3. \_ esfuerzo

Hernández (2013) El colaborador se esfuerza para conseguir unos buenos resultados que depende de los trabajadores para que obtener un buen **compromiso** y tener buena **recompensa** para obtener un buen resultado en el crecimiento profesional y personal en la empresa y ser **perseverantes** en su centro de trabajo.

Camacho (2018) definen que el esfuerzo de un empleado se convierte en una principal ya que la calidad está en el producto en su favor de los clientes que estén satisfechos por los bienes y servicios y la sociedad más busca un producto y la calidad y son aprobadas con los productos que tienen una oportunidad de mejorar.

Huiman Zapata (2019) indica que el esfuerzo de un trabajador es de recibir una motivación del jefe así los trabajadores aran bien sus roles de trabajo y los trabajadores se relacionarían en un salario de una supervisión o en el reconocimiento que da el jefe así los trabajadores y así tendrían una oportunidad en mejorar sus trabajos.

#### **Indicadores de esfuerzo**

##### **❖ Indicador 1.- compromiso**

Vargas (2017) compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015” planteó como objetivo determinar la relación que existente entre ambas variables, para lo cual utilizó la investigación del tipo no experimental: corte transversal y descriptivo correlacionar, ya que no se manipula ni someten a pruebas las variables de estudio. El universo estuvo conformado por 272 servidores públicos.

##### **❖ Indicador 2.- perseverancia**

Rosales (2015) se habla de un periodo extenso que la palabra perseverancia conlleva a saber a construir los obstáculos o dificultades que tienen que ser derribadas para seguir adelante y sobre todo cumplir con los objetivos de tal manera nos dice que la perseverancia no es un solo valor humano fundamental que permite al individuo que no llega rendirse sin ningún justificativo.

❖ **Indicador 3.- recompensa**

Hurtado (2020) proponer una estrategia basada en el modelo de Recompensa Total para incrementar el bienestar de la fuerza de ventas dentro de una empresa del sector automotriz. Para la obtención de este objetivo se cumplió un conjunto de objetivos específicos que posibilitaron el conocimiento de distintas acciones que realiza la empresa EUROSHOP S.A, lo que permitirá a su vez identificar oportunidades de mejora con respecto al tipo de recompensa que percibe el área comercial.

**III. HIPÓTESIS**

El presente trabajo de investigación no tiene hipótesis por ser descriptivo.

Aguilar (2014) Menciona que la hipótesis es descriptiva que involucra una sola variable que se caracteriza por una señal la presencia de ciertos fenómenos en la población.

Estas hipótesis son simples afirmaciones sujetas a comprobación y que no permiten explicar los hechos fenómenos en cuestión del valor único de hipótesis y tiene la existencia de una caracterización o cualidad en un grupo social. (pg.20).

## **IV. METODOLOGIA**

### **4.1. Diseño de la investigación**

#### **4.1. Tipo de investigación.**

El presente trabajo de investigación es de tipo de cuantitativo, los siguientes autores respaldan esta mención:

Guerrero (2018) Menciona el modelo que se caracteriza fundamentalmente por la búsqueda y esta acumulada de datos, en conclusión sería que desprenden de un análisis de datos ya que se utiliza generalmente para aprobar un hipótesis que son previamente formuladas, y atreves está en construcciones estadística que esté de acuerdo a un criterio lógico.

Romero (2013) dicen que la investigación cuantitativa tiene una concepción lineal, es decir que haya claridad entre los elementos que conforman el problema que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

#### **4.2. Nivel de investigación**

El presente proyecto de investigación de Nivel Descriptivo, recogiendo información para analizar y describir trabajo en equipo.

Tamayo (2015) La investigación científica se comprende como una descripción en los registro de análisis e interpretación que se da en la naturaleza actual de composición o proceso de los fenómenos de la investigación descriptiva ya que se trabaja sobre las realidades y hechos que se caracteriza en los fundamentales ya que se representa una buena interpretación correcta que se da en la investigación.

Perez (2017) La investigación descriptiva se utiliza los criterios sistemáticos que les permiten manifestar las estructuras de los fenómenos y como se ve que el estudio ayuda a los demás a establecer los comportamientos concretos mediante el manejo de las técnicas específicas y recolección de información es un estudio descriptivo para todas las personas.

Gallardo (2017) La investigación está dentro del universo de investigación que está señalando con las formas de conducta y actitudes del universo de las investigaciones y sobre todo descubriendo y comprobado de la asociación entre las variables de investigación que se da en el universo.

#### **4.3. Diseño de investigación**

El presente proyecto de investigación se considera el diseño no experimental que le da a conocer las observaciones.

Peña (2013) La investigación está establecido de las relaciones causas y efectos que tiene sentido a los estudios explicativos que pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas ya que es una investigación de los factores como de los así de los efectos de la investigación no experimental.

#### **4.4. Población y la muestra**

La población para este proyecto de investigación está conformada por 6 colaboradores de las micro y pequeñas empresas, rubro pollerías: caso la morena, distrito Ayacucho 2019. la muestra se tomará a la empresa la morena a los colaboradores de la empresa pollerías, distrito Ayacucho 2019.

#### **Autor de población y muestra**

Según Otzen (2017) la población es el conjunto de todos los elementos que están formados en una parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación y poseen características.

Según Otzen (2017) la muestra es el fragmento representativo de la población se posee las mismas propiedades y se caracteriza de la objetiva que se requiere ser seleccionada con cada técnica adecuada.

#### 4.5. Definición y operacionalización de variable

TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS RUBRO POLLERIAS: CASOLA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019.

VARIABLE	DEFINICIÓN DE VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	MEDICION DE ESCALA
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Erazo (2018) nos dice que el trabajo en equipo es un cambio laboral que tiene una estructura y proceso de las organizaciones de la sociedad actual que ha generado un gran resolución individual sea imposible o posible de las habilidades de <b>colaboración</b> con los compañeros o dar una buena <b>coordinación</b> con el <b>esfuerzo</b> para alcanzar las metas propuestas.	El trabajo en esquiipo es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permiten que haya compañerismo.	1.Colaboracion  2.Coordinación  3.Esfuerzo	Cooperación Compañerismo Empatía Responsabilidad  Liderazgo Motivación Comunicación Efectividad  Compromiso Perseverancia Recompensa	1. ¿Usted trabaja colaborativamente para lograr sus metas en su centro de trabajo? 2. ¿En su centro de trabajo es solidario con sus compañeros de trabajo? 3. ¿usted logra entender sus problemas que tienen sus compañeros en su centro de trabajo? 4. ¿Usted Tiene un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas en su centro de trabajo? 5. ¿En su centro de trabajo tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo? 6. ¿usted recibe la motivación del administrador en su centro de trabajo? 7. ¿En su centro de trabajo les incentiva el gerente? 8. ¿alguna vez dieron lo mejor para lograr un buen resultado? 9. ¿Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo? 10. ¿Usted tiene una buena actitud con sus compañeros en su centro de trabajo? 11. ¿A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa?	El tipo de escala de medición para esta investigación es de tipo Likert.  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Casi siempre 5. siempre



#### **4.6. Técnica de recolección de datos**

El presente trabajo de investigación se va utilizar la encuesta como un instrumento de recolección de datos.

Según Mendoza (2020) señala que para recolectar información implica cuatro actividades que se encuentran estrechamente vinculadas entre sí que son.

- Obtener buenas informaciones de la población a muestra de la investigación
- Definir las variables y los criterios para obtener buenos datos del trabajo
- Definir las herramientas estadísticas en el programa de cómputo que va utilizarse para el proceso de recolección de datos.
- Introducir los datos en la computadora y activar el programa para que proceda con la información.

#### **4.7. Plan de análisis**

El presente trabajo de investigación tiene como plan de análisis de realizar lo siguiente:

El trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas, rubro servicio pollerías: caso la morena, distrito Ayacucho 2019. Lo cual se utilizará el programa de Windows Microsoft y los datos se realizarán en la hoja de cálculo Excel, considerando la recolección de datos de la encuesta.

## 4.8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO POLLERÍAS: CASO LA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p><b><u>Problema general:</u></b></p> <p>¿Cómo es el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas, rubro pollerías: la morena, del distrito de Ayacucho 2019?</p> <p><b><u>Problemas específicos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es la colaboración en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019?</li> <li>• ¿Cómo es la coordinación en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena,</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Conocer el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019.</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la colaboración en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019.</li> <li>• Conocer la coordinación en las micro y pequeñas empresas del rubro</li> </ul>	<p>El presente trabajo de investigación no tiene hipótesis por ser descriptivo. Aguilar (2014) Menciona que la hipótesis es descriptiva que involucra una sola variable que se caracteriza por una señal la presencia de ciertos fenómenos en la población.</p> <p>Estas hipótesis son simples afirmaciones sujetas a comprobación y que no permiten explicar los hechos fenómenos en cuestión del valor único de hipótesis y tiene la existencia de una caracterización o cualidad en un grupo social. (pg.20).</p>	<p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p><b><u>DIMENSIONES</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Colaboración</li> <li>✓ Coordinar</li> <li>✓ esfuerzo</li> </ul> <p><b>Uno de sus indicadores es colaboración y son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ cooperación</li> <li>➤ compañerismo</li> <li>➤ empatía</li> <li>➤ responsabilidad</li> </ul> <p><b>El segundo de los indicadores es Coordinación y son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ liderazgo</li> <li>➤ motivación</li> <li>➤ comunicación</li> <li>➤ efectividad</li> </ul> <p><b>El tercero de los indicadores es esfuerzo y son:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ compromiso</li> <li>➤ perseverancia</li> <li>➤ recompensa</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de la experimental</b> No experimental</p> <p><b>Población y la muestra</b> La población para este proyecto de investigación está conformada por 6 colaboradores en las micro y pequeñas empresas, rubro pollerías: caso la morena, distrito Ayacucho 2019. la muestra se tomará a la empresa la morena a los colaboradores de la empresa pollerías, distrito Ayacucho 2019.</p>

<p>distrito de Ayacucho 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se da el esfuerzo en las micro y la pequeña empresa del rubro pollerías_ caso la morena, distrito de Ayacucho, 2019?</li> </ul>	<p>pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el esfuerzo en las micro y la pequeña empresa del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019.</li> </ul>			
--	---	--	--	--

## 4.9. PRINCIPIOS ETICOS

### Principios de la ética de investigación según el autor

Viera (2017) El presente investigación se da a cumplir con los criterios de la ética ya que en todo hay un proceso así dan los indicadores de la investigación ya que están formadas adecuadamente por las altitudes o sin perjudicaciones que se dan en la investigación por lo tanto estos datos resultan los instrumentos aplicados que se da en la investigación.

Asimismo, la investigación contó con la autorización correspondiente del jefe de la dirección donde se aplicó el instrumento ya que es de igual manera que se mantuvo el anonimato de los sujetos y con el respeto y consideración dan un motivo en las investigaciones.

### Principios que rigen la actividad investigadora

- **principio de Protección de la persona.** - El bienestar y seguridad de las personas en su centro de trabajo ya que está en el fin supremo de toda investigación, y por ello, se debe proteger su dignidad, identidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, privacidad, creencia y religión.

- **Principio de Libre participación y derecho a estar informado.**  
Las personas que participan en las actividades de investigación tienen el derecho de estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación que desarrollan o en la que participan; y tienen la libertad de elegir si participan en ella, por voluntad propia.

- **Principio de Beneficencia y no-maleficencia.** - Toda investigación debe tener un balance riesgo-beneficio positivo y justificado,

para asegurar el cuidado de la vida y el bienestar de las personas que participan en la investigación.

• **Principio de Cuidado del medio ambiente y respeto a la biodiversidad.** - Toda investigación debe respetar la dignidad de los animales, el cuidado del medio ambiente y las plantas, por encima de los fines científicos; y se deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y tomar medidas para evitar daños.

• **Principio de Justicia.** - El investigador debe anteponer la justicia y el bien común antes que el interés personal. Así como, ejercer un juicio razonable y asegurarse que las limitaciones de su conocimiento o capacidades, o sesgos, no den lugar a prácticas injustas.

## V. RESULTADOS

### 5.1 RESULTADOS

En seguida presentamos el resultado mediante tablas y figuras

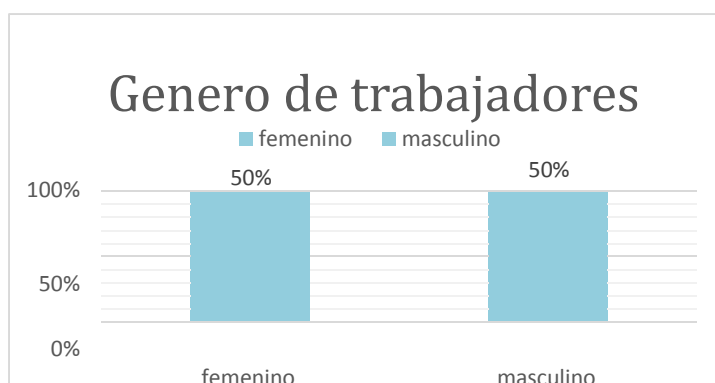
### 5.2. VARIABLE \_TRABAJO EN EQUIPO

*Tabla 1: Genero de colaboradores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020*

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Femenino	3	50%
masculino	3	50%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

*FUENTE: Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020*

**ELABORACIÓN:** Propia



*Figura 1: genero de trabajadores*

**ELABORACIÓN:** PROPIA

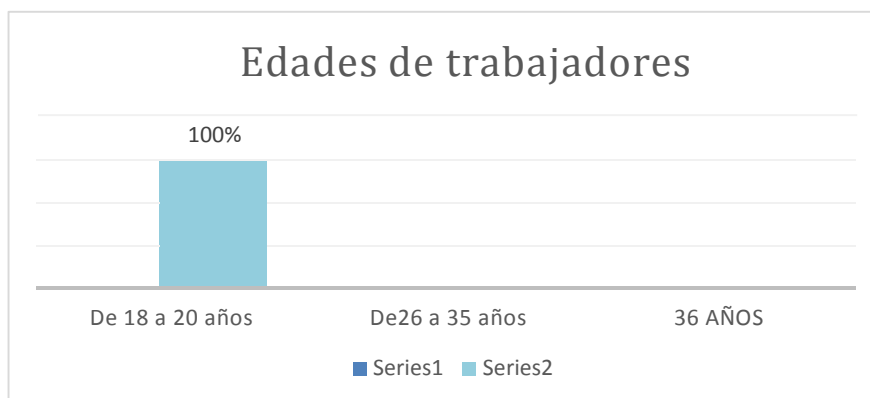
**INTERPRETACION:** la encuesta realizada a un total de 6 trabajadores de la pollería la morena (100 %), el 50% (3 trabajadores que son mujeres), el 50 % (3 trabajadores que son varones). Esto nos quiere decir que los trabajadores están en el trabajo mujeres y varones por igual.

**Tabla 2:** Edades de trabajadores de la pollería la morena del distrito, Ayacucho 2020.

	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
De 20 a 28 años	6	100%
De 26 a 35 años	0	0%
36 años	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** propia



**Figura 2:** Edades de trabajadores

**ELABORACION:** PROPIA

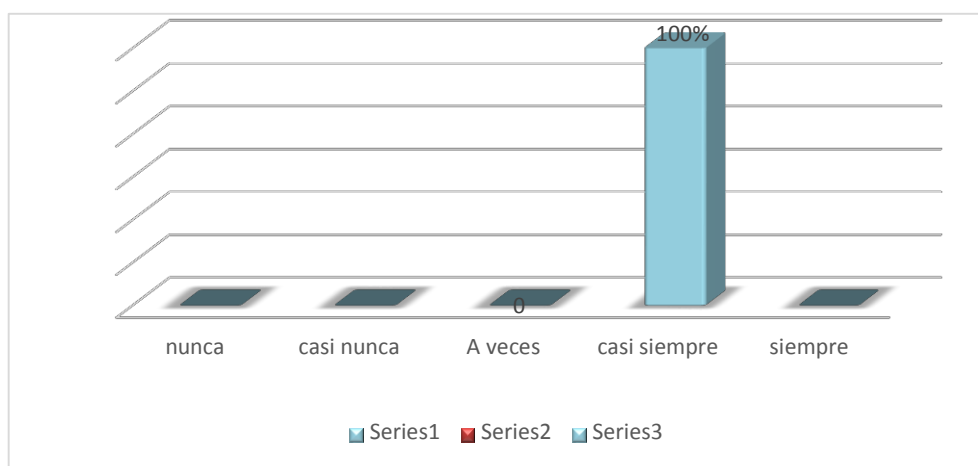
**INTERPRETACION:** La encuesta realizada a un total de 6 trabajadores de la pollería la morena (100 %), el 100 % (6 trabajadores) están comprendidos entre las edades de 18 -20 años. Esto nos quiere decir que en su mayoría de los trabajadores están comprendidos entre las edades de 18 a 20 años.

**Tabla 3:** *Alguna vez usted hizo una buena coordinación en su centro de trabajo.*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencias decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	0	0.0	0%
Casi siempre	6	0.1	100%
Siempre	0	0.0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** *Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020*

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 3:** *buena coordinación en su centro de trabajo*

**ELABORACIÓN:** PROPIA

**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 100% señaló que casi siempre hace una buena coordinación en su centro de trabajo. La mayoría de los trabajadores consideran que casi siempre existe la coordinación en su centro de trabajo.

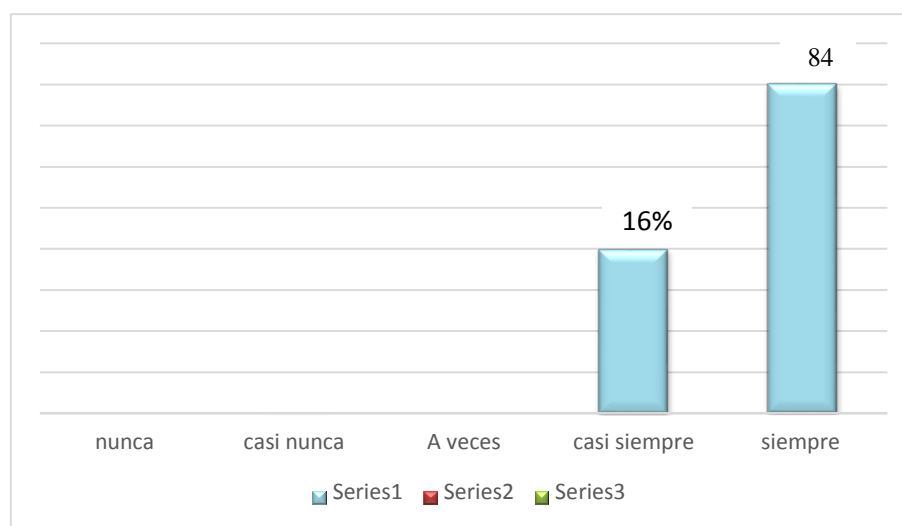


**Tabla 4:** *Alguna vez hizo una colaboración en su centro de trabajo*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	0	0.0	0%
Casi siempre	1	0.6	16%
Siempre	5	0.84	84%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** *Encuesta aplicada a los trabajadores pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020*

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 4:** *colaboración en su centro de trabajo*

**ELABORACIÓN:** Propia

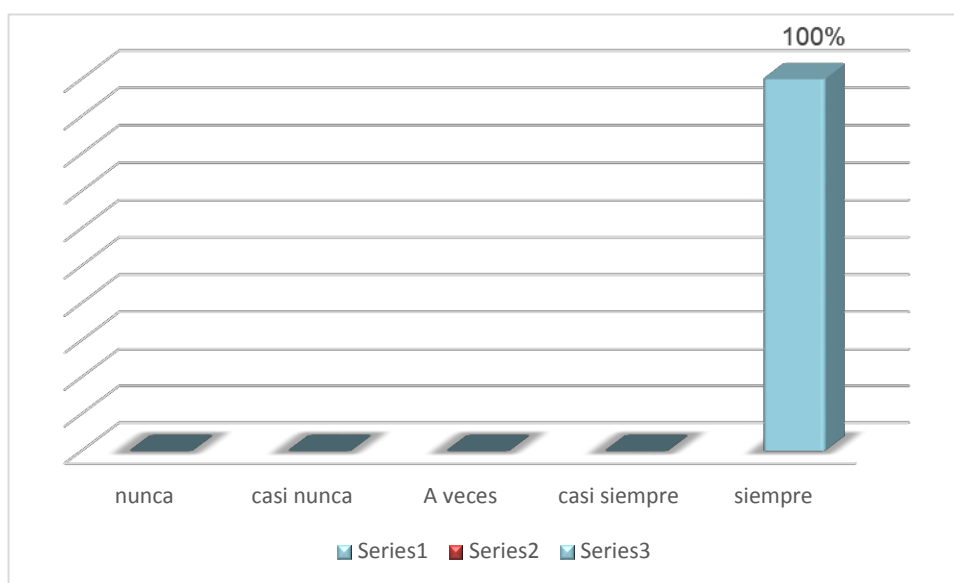
**INTERPRETACION:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 16% señaló que casi siempre hizo una buena colaboración en su centro de trabajo ya que también el 84% siempre hicieron una colaboración en su centro de trabajo. Se da porque en su centro de trabajo casi siempre y siempre existe mucha colaboración en su centro de trabajo.

**Tabla 5:** *Alguna vez hizo un esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencias decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	0	0.0	0%
Casi siempre	0	0.0	0%
Siempre	6	0.1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 5:** *esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo*

**ELABORACIÓN:** Propia

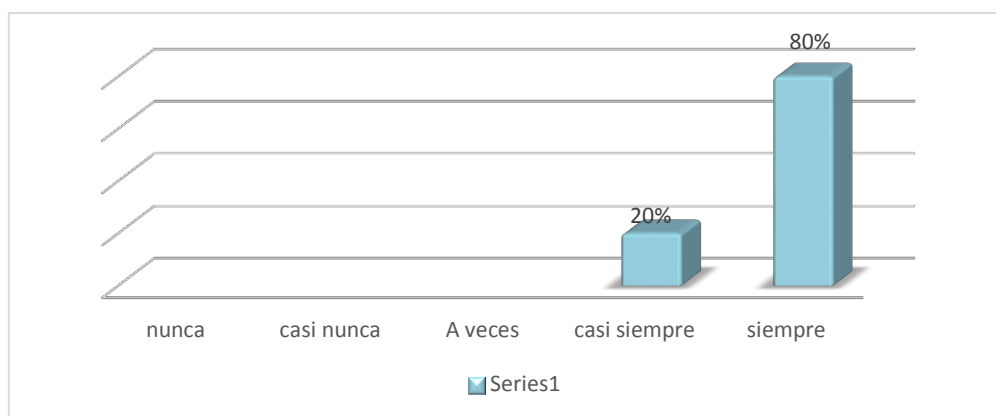
**INTERPRETACION:** Del total de trabajadores encuestados a 6 colaboradores manifiesta que siempre hacen un esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo Esto es porque la mayoría de los trabajadores siempre ponen todo su esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo.

**Tabla 6:** *Usted trabaja colaborativamente para lograr sus metas en su centro de trabajo*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencias decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	0	0.0	0%
Casi siempre	2	0.20	20%
Siempre	4	0.80	80 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** *Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020*

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 6:** *trabaja colaborativamente para lograr sus metas*

**ELABORACIÓN:** propia

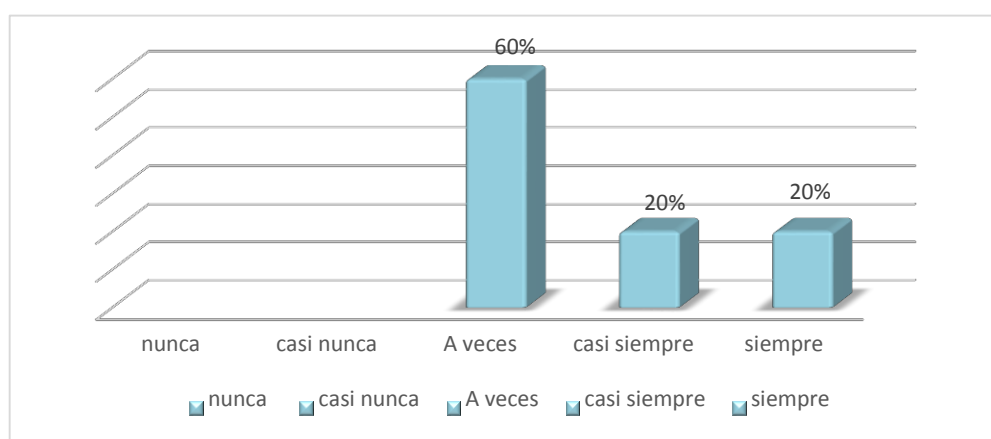
**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 20 % señalo que casi siempre trabaja colaborativamente para lograr sus metas en su centro de trabajo también el 80 % siempre trabajan colaborativamente para lograr sus metas en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre trabaja colaborativamente para lograr sus metas en su centro de trabajo.

**Tabla 7:** En su centro de trabajo es solidario con sus compañeros de trabajo

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa (%)</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	4	0.60	60 %
Casi siempre	1	0.20	20 %
Siempre	1	0.20	20 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 7:** es solidario con sus compañeros de trabajo

**ELABORACIÓN:** propia

**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 60 % señalo que A veces son solidarios con sus compañeros en su centro de trabajo también el 20 % casi siempre son solidarios con sus compañeros su centro de trabajo el 20% siempre son solidarios con sus compañeros en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores A veces son solidarios con sus compañeros de trabajo en su centro de trabajo.

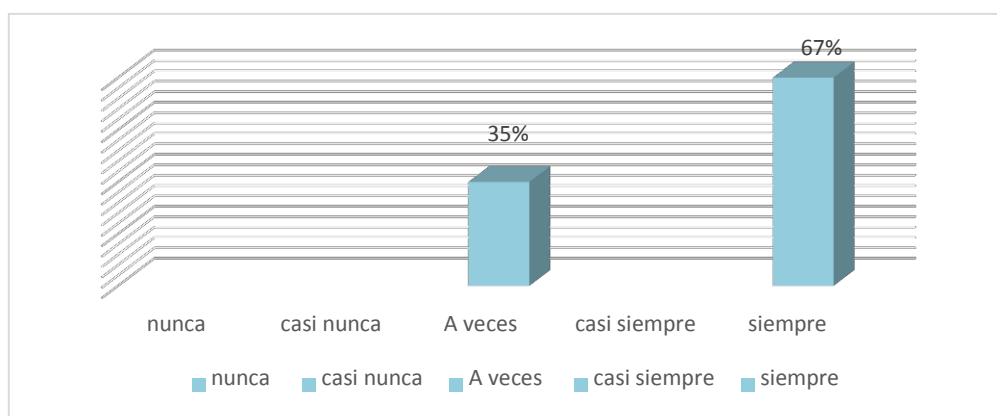
**Tabla 8:** *Usted logra entender sus problemas que tienen sus compañeros en su centro de trabajo*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencias decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa (%)</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	1	0.6	35 %
Casi siempre	0	0.0	0%
Siempre	5	0.67	67 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** *Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito,*

*Ayacucho 2020*

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 8:** *entender sus problemas de sus compañeros*

**ELABORACIÓN:** propia

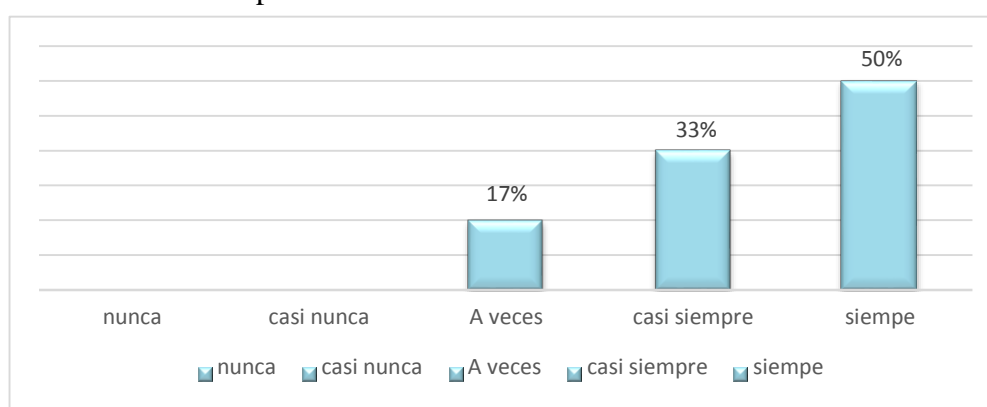
**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 35 % señaló que A veces logran entender a sus compañeros en su centro de trabajo también el 67 % siempre entienden sus problemas que tienen sus compañeros en centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre entiendes sus problemas de sus compañeros en su centro de trabajo.

**Tabla 9:** Usted Tiene un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas en su centro de trabajo

Operacion de resultado	Frecuencia Absoluta	Frecuencia decimales	Frecuencia Relativa (%)
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	1	0.17	17 %
Casi siempre	2	0.33	33 %
Siempre	3	0.50	50 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 9:** responsabilidad personal

**ELABORACIÓN:** propia

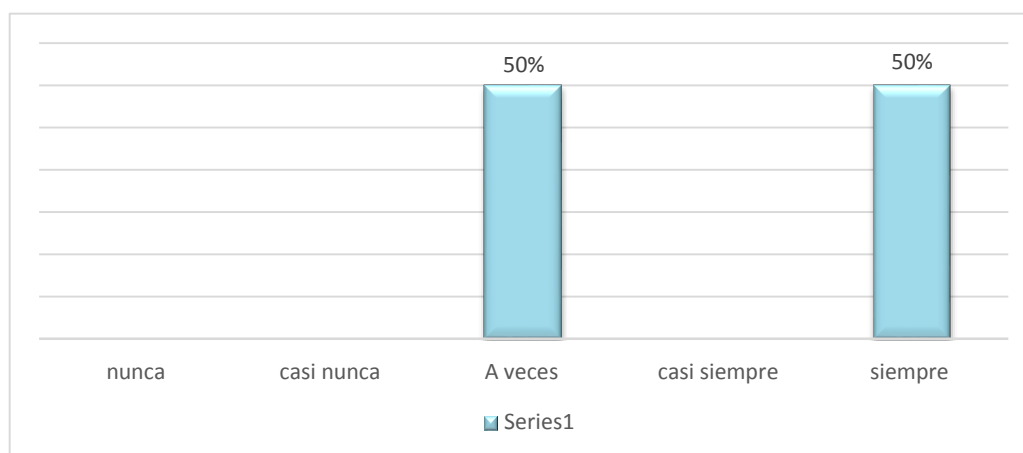
**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 17% señaló A veces tiene la responsabilidad personal sobre las funciones que realizas en su centro de trabajo también el 33% casi siempre tiene la responsabilidad personal sobre las funciones que realizas en su centro de trabajo y el 50% siempre tienen la responsabilidad personal sobre las funciones que realizas en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre tienen responsabilidad personal sobre las funciones que realizas en su centro de trabajo.

**Tabla 10:** En su centro de trabajo tienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	3	0.50	50 %
Casi siempre	0	0.0	0%
Siempre	3	0.50	50 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 10:** buena comunicación con sus compañeros

**ELABORACIÓN:** propia

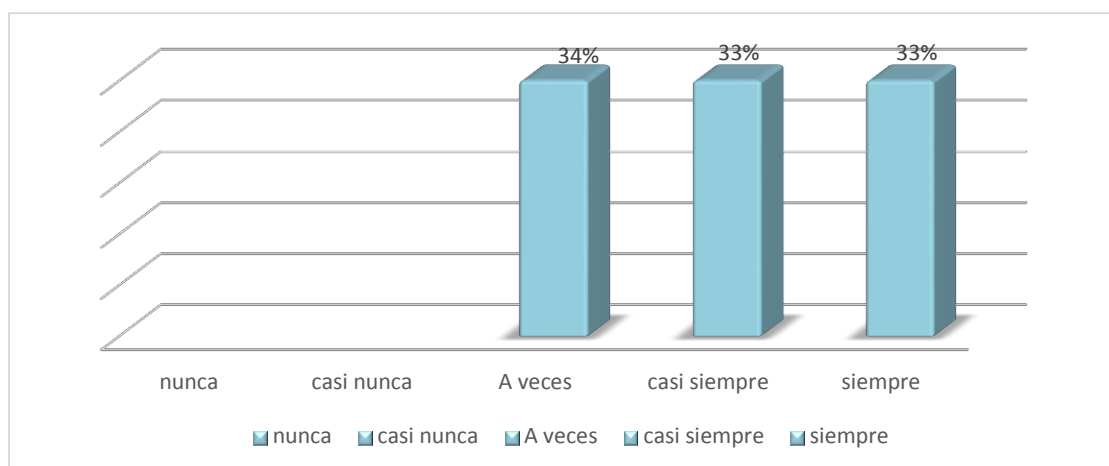
**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 50% señalo A veces practican la comunicación con sus compañeros en su centro de trabajo también el 50 % siempre practican la comunicación con sus compañeros en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre practican la comunicación con sus compañeros en su centro de trabajo.

**Tabla 11:** *Usted recibe la motivación del administrador en su centro de trabajo*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	2	0.34	34 %
Casi siempre	2	0.33	33 %
Siempre	2	0.33	33 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 11:** *trabajo les da la motivación el administrador*

**ELABORACIÓN:** propia

**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 34% señaló que A veces recibe la motivación del administrador también el 33% casi siempre recibe la motivación del administrador y el 33% siempre recibe la motivación del administrador. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre reciben la motivación del administrador en su centro de trabajo.

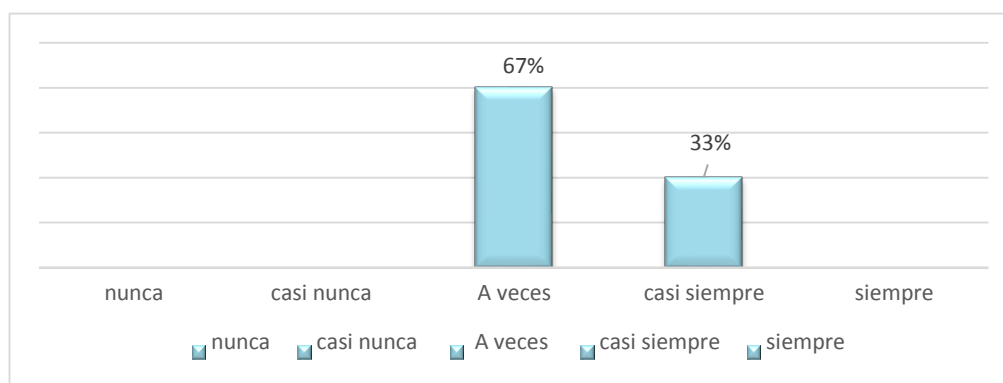


**Tabla 12:** En su centro de trabajo les incentiva el gerente

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	4	0.67	67 %
Casi siempre	2	0.33	33 %
Siempre	0	0.0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 12:** El gerente les incentiva

**ELABORACIÓN:** propia

**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 67% señaló A veces les incentiva el gerente en su centro de trabajo también el 33% casi siempre les incentiva el gerente en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores A veces son incentivados por el gerente en su centro de trabajo.

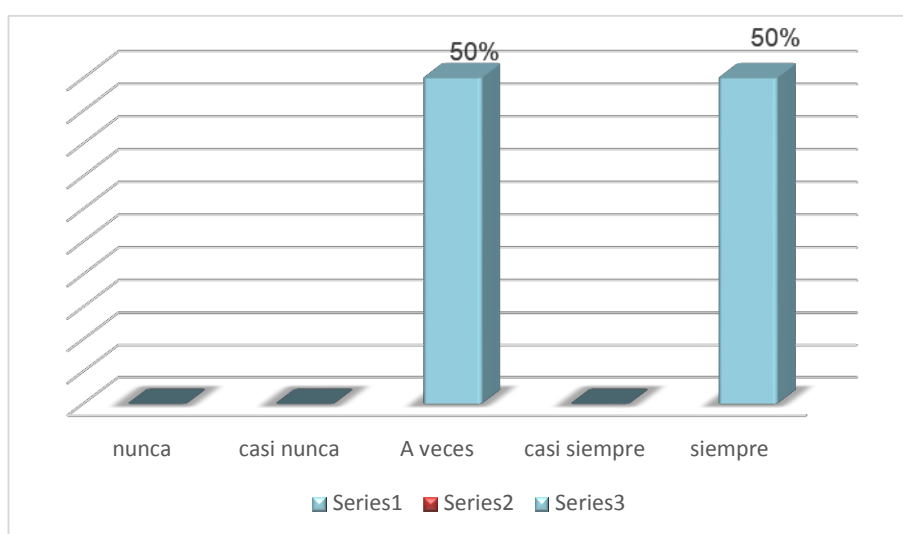
**Tabla 13:** *Alguna vez dieron lo mejor para lograr un buen resultado*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	3	0.5	50%
Casi siempre	0	0.0	0%
Siempre	3	0.5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito,

Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 13:** *dieron lo mejor para lograr un buen resultado*

**ELABORACIÓN:** propia

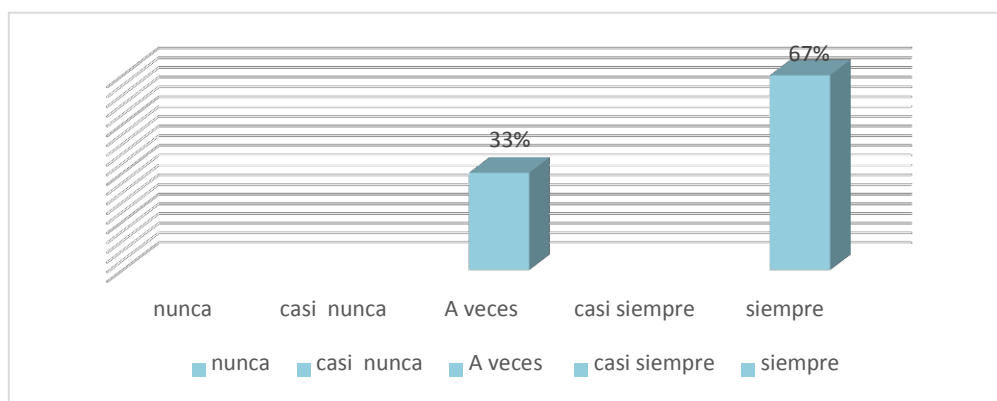
**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 50% señalo a veces dieron lo mejor para lograr un buen resultado en su centro de trabajo también 50% siempre dieron lo mejor para lograr un buen resultado en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores a veces y siempre dieron lo mejor para lograr un buen resultado en su centro de trabajo

**Tabla 14:** *Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	2	0.33	33 %
Casi siempre	0	0.0	0%
Siempre	4	0.67	67%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** *Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020*

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 14:** *se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo*

**ELABORACIÓN:** propia

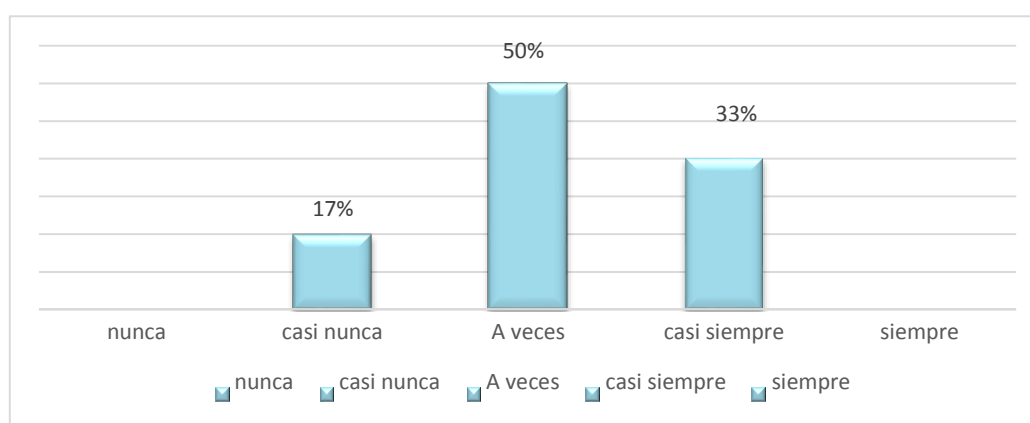
**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 33% señaló A veces se sienten incómodos en su centro de trabajo en su centro de trabajo también el 67% siempre se sienten incómodos en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre se sintieron incómodos en su centro de trabajo.

**Tabla 15:** *Usted tiene una buena actitud con sus compañeros en su centro de trabajo*

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	1	0.17	17%
A veces	3	0.50	50 %
Casi siempre	2	0.33	33 %
Siempre	0	0.0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** *Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020*

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 15:** *actitud con sus compañeros de trabajo*

**ELABORACIÓN:** propia

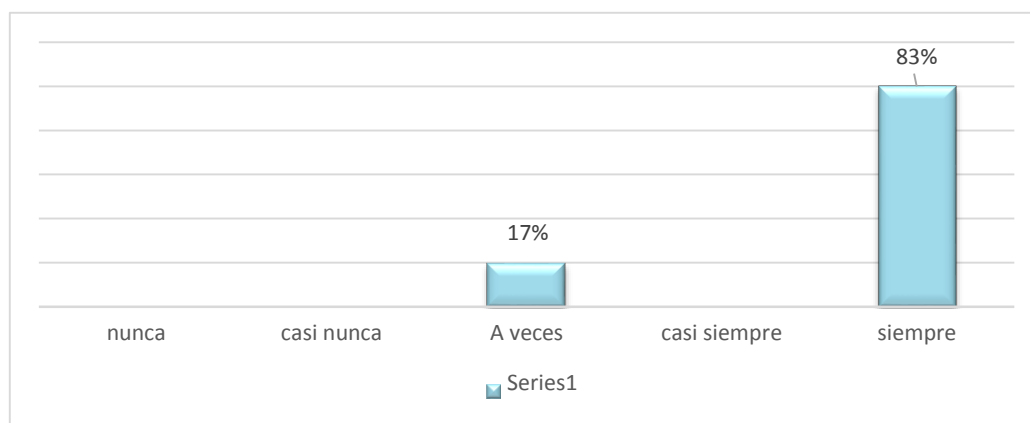
**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 17% señaló casi nunca tienen una buena actitud con sus compañeros en su centro de trabajo también el 50% siempre tienen una buena actitud con sus compañeros en su centro de trabajo y el 33% casi siempre tienen una buena actitud con sus compañeros en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores A veces tienen una buena actitud en su centro de trabajo.

**Tabla 16:** A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa

<b>Operacion de resultado</b>	<b>Frecuencia Absoluta</b>	<b>Frecuencia decimales</b>	<b>Frecuencia Relativa</b>
Nunca	0	0.0	0%
Casi nunca	0	0.0	0%
A veces	2	0.17	17 %
Casi siempre	0	0.0	0%
Siempre	4	0.83	83 %
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>100%</b>

**FUENTE:** Encuesta aplicada a los trabajadores de la pollería la morena de distrito, Ayacucho 2020

**ELABORACIÓN:** Propia



**Figura 16:** le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una Buena recompensa

**ELABORACIÓN:** propia

**INTERPRETACIÓN:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 17% señaló A veces se le ha reconocido el valor de sus esfuerzos dándole una buena recompensa en su centro de trabajo también el 83 % siempre se le han reconocido el valor de sus esfuerzos dándole una buena recompensa en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre se le ha reconocido el valor de sus esfuerzos dándoles una buena recompensa en su centro de trabajo.

**Tabla 17**

*Matriz de datos de la variable trabajo en equipo*

<b>Matriz de datos_ trabajo en equipo</b>							
<b>N°</b>	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Pregunta 1</b>	6	5	4	4	3	5	5
<b>Pregunta 2</b>	6	5	5	5	5	5	5
<b>Pregunta 3</b>	6	5	5	5	5	5	5
<b>Pregunta 4</b>	6	3	3	4	5	4	5
<b>Pregunta 5</b>	6	4	5	4	5	5	5
<b>Pregunta 6</b>	6	5	5	4	5	3	5
<b>Pregunta 7</b>	6	5	5	4	5	3	5
<b>Pregunta 8</b>	6	5	5	5	5	5	4
<b>Pregunta 9</b>	6	5	3	5	5	5	4
<b>Pregunta 10</b>	6	4	4	5	3	5	5
<b>Pregunta 11</b>	6	4	5	5	4	5	5
<b>Pregunta 12</b>	6	5	3	5	3	5	4

**Fuente:** Elaboración propia

**Nota:** Matriz de datos de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa pollería la morena.

## RESULTADOS GENERALES

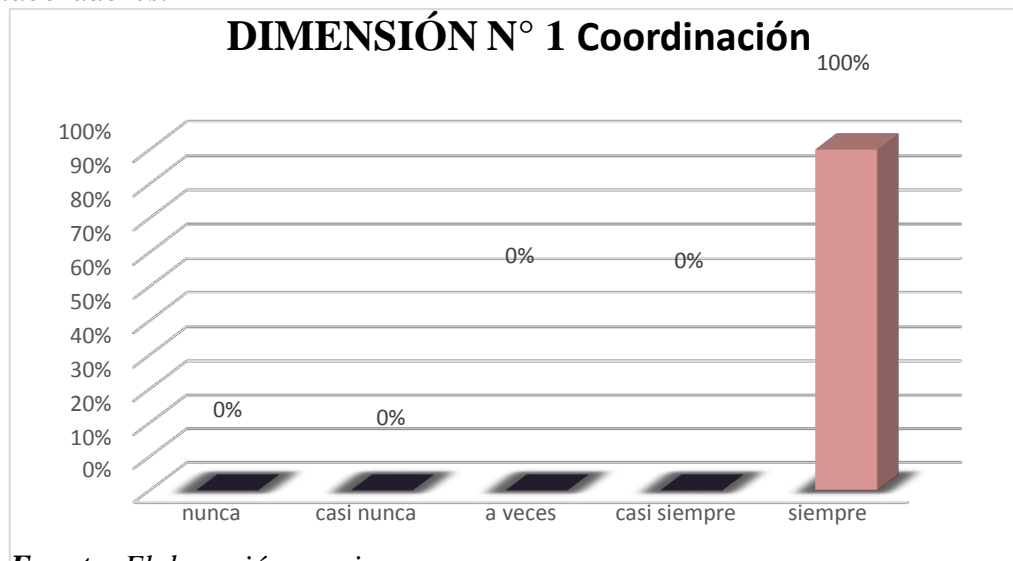
### 5.1.1. Dimensión 1.\_ coordinación

*Tabla 1*

<b>Coordinación</b>				
<b>ITEMS</b>	<b>item 1</b>	<b>item 2</b>	<b>item 3</b>	<b>item3</b>
Nunca	0%	0%	0%	0%
Casi nunca	0%	0%	0%	0%
A veces	20%	0%	0%	0%
Casi siempre	30%	40%	0%	50%
Siempre	50%	60%	100%	50%
<b>Total:</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa pollería la morena el día 1 de julio del año 2020 a la hora 9.00 AM

*Figura 1: Figura resumen de todas las preguntas de coordinación para los colaboradores.*



**Fuente:** Elaboración propia

**Interpretación:** De acuerdo a la encuesta realizada a los 6 colaboradores que representan el 100% de la pollería la morena, consideran que si tienen una buena coordinación en su centro de trabajo.

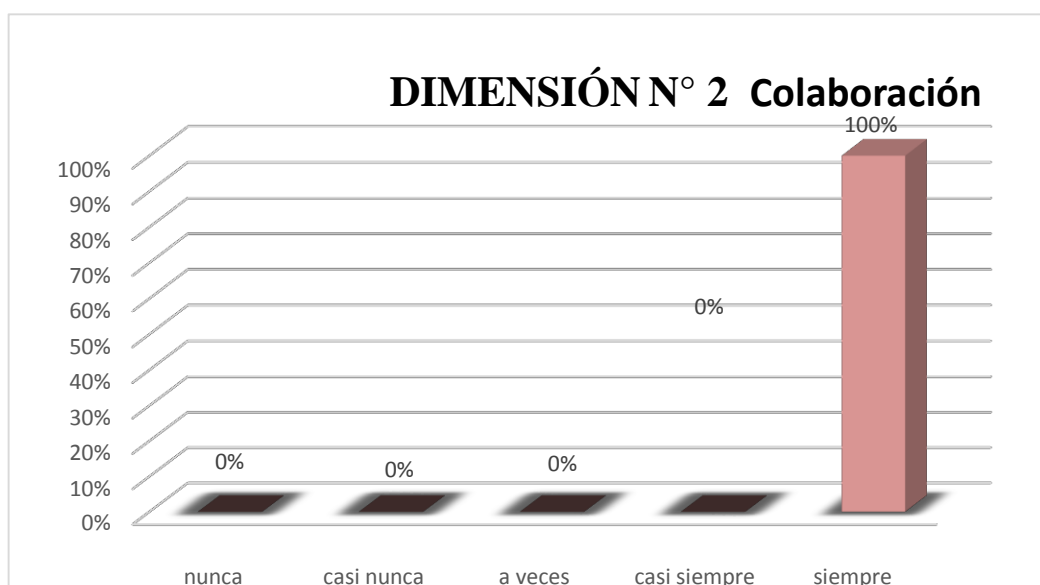
### 5.1.2. Dimensión 2.- colaboración

**Tabla 2**

<b>Colaboración</b>			
<b>ITEMS</b>	<b>item 1</b>	<b>item 2</b>	<b>item 3</b>
Nunca	0%	0%	0%
Casi nunca	0%	0%	0%
A veces	0%	0%	0%
Casi siempre	40%	40%	50%
Siempre	60%	60%	50%
<b>Total:</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa pollería la morena el día 1 de julio del año 2020 a la hora 9.00 AM

**Figura 2:** Figura resumen de todas las preguntas de colaboración para los colaboradores.



**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** De acuerdo a la encuesta realizada a los 6 colaboradores que representan el 100% de la pollería la morena, consideran que si tienen una buena colaboración en su centro de trabajo.



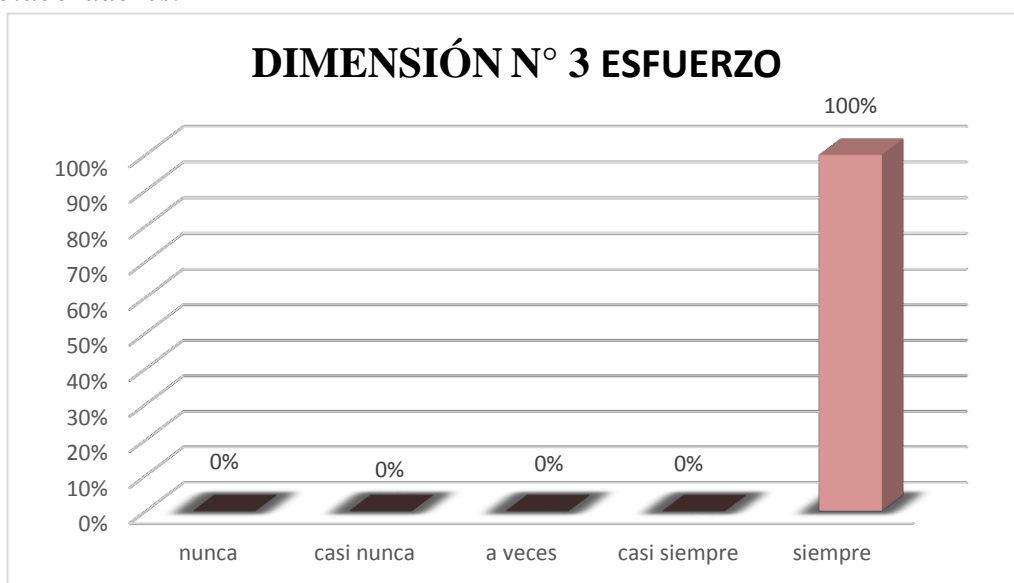
### 5.1.3. Dimensión 3. esfuerzo

**Tabla 3**

ITEMS	Esfuerzo		
	item 1	item 2	item 3
Nunca	0%	0%	0%
Casi nunca	0%	0%	0%
A veces	0%	0%	0%
Casi siempre	0%	0%	0%
Siempre	100 %	100%	100%
<b>Total:</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Nota:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa pollería la morena el día 1 de julio del año 2020 a la hora 9.00 AM

**Figura 1:** Figura resumen de todas las preguntas de esfuerzo para los colaboradores.



**Fuente:** Elaboración propia.

**Interpretación:** De acuerdo a la encuesta realizada a los 6 colaboradores que representan el 100% de la pollería la morena, consideran que si tienen un buen esfuerzo en su centro de trabajo.

## **6.2. ANALISIS DE RESULTADOS**

### **RESPECTO A LOS DATOS GENERALES DE LA ENCUESTA**

- ✚ De acuerdo al objetivo general de la investigación se sostuvo un resultado del 50% que indican que siempre hay un trabajo en equipo la cual nos confirman que si se trabajó en grupo en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019. (Ver tabla 1, pg. 32)
- ✚ Con respecto al objetivo específico N° 1, el 100% de los colaboradores indican que siempre hay una buena coordinación en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019. (Ver tabla 1, pg. 33)
- ✚ Con respecto al objetivo específico N° 2, de la investigación se sostuvo un resultado del 84% indican que siempre hacen una colaboración, lo cual confirma que si se aplica la colaboración en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019. (Ver tabla 2, pg. 34)
- ✚ Con respecto al objetivo específico 3, de la investigación se obtuvo un resultado del 100% que indican que siempre hacen un buen esfuerzos, lo cual confirma que hacen un buen esfuerzo los colaboradores en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019. (Ver tabla 3, pg. 35)

## RESPECTO DEL TRABAJO EN EQUIPO

**En la tabla 1:** después de aplicar la encuesta realizada a un total de 6 trabajadores de la pollería la morena (100 %), el 50% (3 trabajadores que son mujeres), el 50 % (3 trabajadores que son varones). En la (tabla 01), coinciden con los resultados obtenidos por Rivera (2017) en su investigación que lleva por título “el trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”, en el año 2015-tacna Perú, donde las edades de los trabajadores tienen de 18-20 años de edad. Este hecho estaría indicando que los trabajadores pertenecen al grupo de edad joven.

### **Según el objetivo específico 1:**

**En la tabla 3:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 100% señalo que casi siempre hace una buena coordinación en su centro de trabajo. La mayoría de los trabajadores consideran que casi siempre existe la coordinación en su centro de trabajo.

Este resultado coincide con Marquina (2014), en su investigación titulada “la coordinación psicomotriz fina y su relación con la escritura inicial de los estudiantes del 2do grado de educación primaria de la institución educativa de la policía nacional del Perú santa rosa de lima 2001-san Martín de porres-ugel 02.2014” concluyeron que los trabajadores si coordinan con sus compañeros en su centro de trabajo. Según la información obtenida en la tabla 29 se presenta la prueba de hipótesis de la relación del nivel de coordinación con el nivel de elaboración de los instrumentos de gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. Como el valor del nivel de significancia es de  $0.357 > 0.05$ , entonces la relación no es significativa, por lo tanto, la coordinación no se relaciona con la elaboración de los instrumentos de

gestión, sin embargo la relación es positiva, como lo indica el Coeficiente de Contingencia.

**Según el objetivo específico 2:**

**En la tabla 4:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 16% señaló que casi siempre hizo una buena colaboración en su centro de trabajo ya que también el 84 siempre hicieron una colaboración en su centro de trabajo. Se da porque en su centro de trabajo casi siempre y siempre existe mucha colaboración en su centro de trabajo. En este caso si coincide con Gomes (2016), en su investigación esta titulada “coordinación y desarrollo, les brindan los equipos necesarios para realizar actividades de la colaboración requiere, el 63% de los colaboradores contestó que si tienen una buena colaboración con sus compañeros en su centro de trabajos sin embargo el 37% contestó que A veces son colaborativos con su compañero de trabajadores en su centro de trabajo.

**Según el objetivo específico 3:**

**En la tabla 5:** Del total de trabajadores encuestados a 6 colaboradores manifiesta que siempre hacen un esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo Esto es porque la mayoría de los trabajadores siempre ponen todo su esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo. En este caso si coincide con Hernández (2013), en su investigación esta titulada “El principio del mínimo esfuerzo y su relación con el rendimiento académico y participativa” los trabajadores hacen el mejor esfuerzo en su centro de trabajo.

**En la tabla 6:** Según la información obtenida de los encuestados, se puede apreciar que el 20 % señaló que casi siempre hacen una cooperación en su centro de trabajo también el 80 % siempre hacen la cooperación en su centro de trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores siempre cooperan en su centro de trabajo.

## CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

### VI. CONCLUSIÓN

De acuerdo a la investigación realizada en la empresa pollería la morena, ubicada en el distrito de Ayacucho, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Según los datos obtenidos, la empresa pollería la morena, cuenta con mayor porcentaje de colaboradores que conforman 3 del género masculino y 3 del género femenino, en la edad promedio de 20 a 28 años, lo cual nos indica que la empresa trabajan con jóvenes de edad universitaria.
- De acuerdo a la opinión de los colaboradores de la empresa pollería la morena se logró conocer el trabajo en equipo que fue favorable, según las dimensiones de la coordinación por parte del administrador que el análisis de resultado se puede apreciar que el 100% señaló que siempre hace una buena coordinación en su centro de trabajo, La mayoría de los trabajadores consideran que siempre existe la coordinación en su centro de trabajo.
- Se identificó que la mayoría de los colaboradores si cumplen con el trabajo en equipo y es de mayor porcentaje que nos muestra que si practican la coordinación los colaboradores con sus compañeros en su centro de trabajo.
- Se identificó que los 6 colaboradores están satisfechos con el compromiso del administrador que les dio una buena colaboración en su centro de trabajo en ese sentido, de manera que ponen su parte los colaboradores, brindar mejor atención a los clientes.
- Se concluye que la empresa mejore el compromiso y la comunicación que se les brinda a sus colaboradores mostrando en trabajo en equipo, dando una buena motivación por los logros demostrados que se da en la empresa pollería la morena.

## ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

### VII. RECOMENDACIÓN

- Se recomienda seguir fomentando y fortaleciendo el trabajo en equipo incentivando al personal de diversas maneras mediante la creación de equipos de trabajo por logros de objetivos y que los resultados sean premiados mediante aumento de sueldo tenga el reconocimiento por buen desempeño en equipo de trabajo con sus compañeros.
- Tener mucha comunicación con cada uno de los trabajadores ya que estos son nuestra mayor fuerza de producción y así podremos tenerlos alegres y con muchas ganas de trabajar. Esto se logrará teniendo constantes reuniones donde se debe saber escuchar y expresarnos de forma correcta y con confianza de esa manera podremos solucionar conflictos laborales y mejorar organizacionalmente.
- Se deberá brindar capacitación a los colaboradores cada 2 meses en técnicas de ventas y atención al cliente para fortalecer el trabajo en equipo así mejorar el ambiente así mismo con las capacitaciones los trabajadores tendrán claros los objetivos y sabrán cómo llegar a ellos.
- Se deberán implementar nuevas herramientas como fomentar la comunicación apoyar a los empleados en su trabajo y crecimiento celebrar los logros y de esta manera ayuden a los trabajadores a estar más comprometidos y a la vez mejorar su desempeño laboral dentro de la empresa.

## VIII. Referencia bibliográfica

- Alvarez, v. l. (2018). *trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de pumpa del distrito eleazar guzmán*. lima. obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/upeu/1639/veronica\\_tesis\\_licenciatura\\_2018.pdf?sequence=1&isallow](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/upeu/1639/veronica_tesis_licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isallow)
- Alegre, s. l. (2017). *trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto cpv del instituto nacional*. lima. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/lucero\\_as\\_e.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/lucero_as_e.pdf?sequence=1)
- Alegre, s. l. (2017). *trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto cpv del instituto nacional*. lima. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/lucero\\_as\\_e.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17004/lucero_as_e.pdf?sequence=1)
- Almera, c.r. (2014). *condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de american call center*. ecuador . obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/tesis%20condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%20c3%b1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>
- Aquilar angela, l. (2015). *fortalecer el compañerismo en la formación de valores*. barbula. obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2947/10159.pdf?sequence=3>
- Bautista rivera, m. a. (2016). *“el trabajo en equipo y su incidencia en el clima organizacional en los colaboradores del ministerio de*. ecuador . obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22392/1/tesis%20miguel%20rivera%2011-abril-2016.pdf>
- Berrocal castro, r. f. (2019). *propuesta del manejo del trabajo en equipo*. ayacucho. obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/13322>
- Bravo rodríguez lourdes. (2016). *estrategias de intervención para optimizar el trabajo en equipo*. ecuador . obtenido de

- <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4166/1/piuamss003-2016.pdf>
- Camacho, j. c. (2018). *experimental del diagrama esfuerzo*. bogota. obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11032/tesis%20con%20correcciones%20.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Capcha carhuancho, s. p. (2019). *el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la corte superior de justicia*. lima , peru. obtenido de [http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/carhuancho\\_sara.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/carhuancho_sara.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Chavez maravi, e. f. (2012). *trabajo en equipo y la calidad de servicio en mi banco tarma*. tarma, . obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1981/chavez%20maravi.pdf?sequence=1&isallowed>
- Cabello, T. y. (2014). *Importancia de la micro, pequeñas y medianas empresas en el desarrollo del país*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaMicroPequeñasYMedianasEmpresasEnEID-5157875.pdf>
- Coronel, e. j. (2013). *la cooperación internacional* . surco. obtenido de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/793/arteta\\_ce.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/793/arteta_ce.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- díaz, m. a. (2012). *empática en los estudiantes*. madrit. obtenido de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/9898/50769\\_mejia\\_de\\_diaz\\_maria\\_arnolda.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/9898/50769_mejia_de_diaz_maria_arnolda.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Echenique, e. e. (2017). *metodología de la investigación. manual autoformativo interactivo*. huancayo. obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/do\\_uc\\_eg\\_mai\\_uc0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/do_uc_eg_mai_uc0584_2018.pdf)
- Enríquez aguilar, h. h. (2016). *trabajo en equipo y clima laboral (estudio realizado en colaboradores del hotel del campo de quetzaltenango)*. guatemala . obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/aguilar-hector.pdf>
- Erazo, d. c. (2018). *trabajo en equipo, una estrategia para la productividad*. barranca . obtenido de



[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018trabajo\\_en\\_equipo\\_estrategia\\_productividad\\_empresarial.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018trabajo_en_equipo_estrategia_productividad_empresarial.pdf)

Ernandez, l. b. (2013). *esfuerzo y su relacion con el rendimiento academico y participativa*. obtenido de [file:///c:/users/user/downloads/el-principio-del-minimo-esfuerzo-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-una-experiencia-de-investigacion-accion-participativa%20\(1\).pdf](file:///c:/users/user/downloads/el-principio-del-minimo-esfuerzo-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-una-experiencia-de-investigacion-accion-participativa%20(1).pdf)

Fernández prado, r. i. (2018). *resistencia al cambio y trabajo en equipo en el personal de la sede del gobierno regional. ayacucho* . obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1433/maestro%20-%20prado%20fern%c3%a1ndez%2c%20ruth%20indira.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Flores tapullima, j. l. (2018). *estrategia de trabajo en equipo en persona, familia y relaciones humanas, estudiantes de 5t° “a” de secundaria – institución educativa “rosa agustina donayre de morey”, iquitos 2016*. loreto. obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/ucp/560/tapullima-1-trabajo-estrategia.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Gomes urquiza, a. (2016). *colaboracion y desarrollo comunicativo de colaboraion* . obtenido de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106021/urquiza\\_a.pdf?sequence=3&isallowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106021/urquiza_a.pdf?sequence=3&isallowed=y)

Gutiérrez castro, i. h. (2014). *impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en los trabajadores*. ayacucho . obtenido de [http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/unsch/969/tesis%20ad143\\_cas.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/unsch/969/tesis%20ad143_cas.pdf?sequence=1&isallowed=y)

Hernández sánchez, d. e. (2017). *la responsabilidad social empresarial*. lima, peru. obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/2676/1/2017\\_hernandez\\_la\\_responsabilidad\\_social\\_empresarial.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/usil/2676/1/2017_hernandez_la_responsabilidad_social_empresarial.pdf)

Hernandez, l. b. (2013). *esfuerzo y su relacion con el rendimiento academico y participativa*. obtenido de [file:///c:/users/user/downloads/el-principio-del-minimo-esfuerzo-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-una-experiencia-de-investigacion-accion-participativa%20\(1\).pdf](file:///c:/users/user/downloads/el-principio-del-minimo-esfuerzo-y-su-relacion-con-el-rendimiento-academico-una-experiencia-de-investigacion-accion-participativa%20(1).pdf)

- Huamán estacio, e. k. (2017). *“trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías el viajero en el departamento de huánuco - provinciales pollerías el viajero en el departamento de huánuco - provincia de huánuco - 2017”*. huanuco . obtenido de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/603/t047\\_45203302t.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/603/t047_45203302t.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Huaman lazaró, w. o. (2018). *liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los colaboradores del hospital d policía nacional del Perú agosto bernardino leguía salcedo rímac, 2018e la*. lima . obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/3354/tm%20ad-rh%204546%2011%20-%20lazaró%20huaman%20wily%20oscar%20.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Huertas nuntón, k. m. (2013). *impacto del manual de trabajo en equipo de robert winter en las consecuencias organizacionales: caso empresa eai “pomalca” s.a.a. chichlayo*. obtenido de [file:///c:/users/user/downloads/tl\\_huertas\\_nunton\\_katherin\\_martina%20\(1\).pdf](file:///c:/users/user/downloads/tl_huertas_nunton_katherin_martina%20(1).pdf)
- Huiman, v. v. (2019). *influencia en la satisfacción laboral*. obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15168/montalvan%20pralle%20jose%20antonio%20%20zapata%20huiman%20vanessa%20victoria.pdf?sequence=5&isallowed=y>
- Hurtado padilla, m. (2020). *propuesta de un modelo de recompensa total y su implementación para la fuerza de ventas de una empresa del sector*. lima. obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16802/hurtado\\_padilla\\_victorio\\_tantavilca\\_olivares\\_rojas.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16802/hurtado_padilla_victorio_tantavilca_olivares_rojas.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Justiciano yalico, s. (2018). *“trabajo en equipo y crecimiento empresarial en la corporación d&r. pasco*. obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/846/1/tesis.pdf>
- Leal., j. n. (2017). *el método de trabajo en equipo para desarrollar el liderazgo en los estudiantes del quinto grado de educación primaria de la i.e. n° 80146 “manuel gonzález prada” del centropoblado de chuyugual*. trujillo . obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3708/1/rep\\_maest.edu\\_justo.vilca\\_m%c3%89todo.trabajo.equipo.desarrollar.liderazgo.estudiantes.qui](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3708/1/rep_maest.edu_justo.vilca_m%c3%89todo.trabajo.equipo.desarrollar.liderazgo.estudiantes.qui)

nto.grado.educaci% c3% 93n.primaria.80146.manuel.gonz% c3% 81lez.prada.ce  
ntro.poblado.chuyugual.districto.sa

- Lucho, g. m. (2014). *la comunicación organizacional y trabajo en equipo*. peru. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4940/palma\\_lgm.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4940/palma_lgm.pdf?sequence=1&isallowed=y)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4940/palma\\_lgm.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4940/palma_lgm.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Marino, j. j. (2014). *la hipótesis: un vínculo para la investigación*. obtenido de <https://doi.org/10.29057/xikua.v2i4.1248>
- Marisella, p. i. (2013). *salud, trabajo en equipo desde la percepción del profesional* . chicalayo. obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/382/tl\\_olivera\\_olivera\\_silvia.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/382/tl_olivera_olivera_silvia.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Marquina laureano, i. s. (2014). *la coordinación psicomotriz fina y su relación con la escritura inicial de los estudiantes del 2do grado de educación primaria de la institución educativa de la policía nacional del Perú Santa Rosa de Lima 2001-San Martín de Porres-UGEL 02.2014*". obtenido de [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/265/t025\\_46110413t.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/265/t025_46110413t.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Marquina laureano, i. s. (2014). *la coordinación psicomotriz fina y su relación con la escritura inicial de los estudiantes del 2do grado de educación primaria de la institución educativa de la policía nacional del Perú Santa Rosa de Lima 2001-San Martín de Porres-UGEL 02.2014*". obtenido de [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/265/t025\\_46110413t.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/265/t025_46110413t.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Melo leiva, d. j. (2014). *estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes*. ecuador. obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/11491/diana%20jackeline%20leiva%20melo%20%28tesis%29.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Mendoza, s. l. (2020). *técnicas e instrumentos de recolección de datos*. obtenido de <c:/users/user/downloads/6019-manuscrito-35678-1-10-20201120.pdf>
- Mireya, c. l. (2015). *el liderazgo gerencial y trabajo en equipo* . lima . obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/une/252/td%201485%20d1.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Orrea, s. r. (2016). *motivación y desempeño laboral de los trabajadores*. tarapoto: cesar vallejo. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13021/ruiz\\_cs.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13021/ruiz_cs.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Otzen, t. (2017). *técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. obtenido de <file:///c:/users/user/downloads/tecnicasdemuestreo.pdf>
- Paitán, r. m. (2018). *el trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la i.e “la victoria de ayacucho” – huancavelica - 2018*. peru . obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32977/matamoros\\_pr.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32977/matamoros_pr.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Peña, m. r (2013). *royecto de investigación científica*. obtenido de <http://www.une.edu.pe/titulacion/2013/exposicion/sesion-3-de%20la%20metodologia.pdf>
- Quiñones, a. m. (2017). *liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa tcontacto sac. lima. 2016*. peru. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/vizcarra\\_qam.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/vizcarra_qam.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Ramos , r. i. (2014). *condiciones laborales de los trabajadores de la empresa*. obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/1782/tesis%20condiciones%20laborales%20novocentro%202015.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Rios, r. j. (2017). *el trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”, en el año 2015*. tacna . obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/upt/317/1/r%c3%ados-rivera-ronald-juan.pdf>
- Rivera, b. r. (2017). *el trabajo en equipo y su influencia*. tacna. obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/upt/317/1/r%c3%ados-rivera-ronald-juan.p>
- Rodríguez dávila, e. (2014). *relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la unidad ejecutora n° 400. ministerio de salud - minsa. tarapoto, peru*. obtenido de [http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2179/tp\\_adm\\_00030\\_2014.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2179/tp_adm_00030_2014.pdf?sequence=1&isallowed=y)

- Rodríguez, t. a. (2013). *paradigmas y metodos de investigacion*. colombia. obtenido de [http://www.robertexto.com/archivo11/invest\\_cualit\\_cuantit.htm](http://www.robertexto.com/archivo11/invest_cualit_cuantit.htm)
- Romero, d. j. (2017). *colaboracion y desarrollo*. . obtenido de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9777/untiveros\\_romero\\_la\\_evolucion\\_de\\_la\\_comunicacion\\_interna\\_caso\\_liderman.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9777/untiveros_romero_la_evolucion_de_la_comunicacion_interna_caso_liderman.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Roque baldeón, d. d. (2018). “*trabajo en equipo y crecimiento empresarial en la corporación d&r 2017*”. pasco. obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/846/1/tesis.pdf>
- Rosales, j. c. (2015). *perseverancia*. barcelona. obtenido de <https://es.calameo.com/read/004430048d0e3f20e285c>
- Sucapuca visa, r. (2018). *trabajo en equipo en elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de. peru* . obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33049/sucapuca\\_vr.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33049/sucapuca_vr.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Testor, s. p. (2017). *investigación descriptiva*. obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/pem/v15n2/1409-0724-pem-15-02-e2733.pdf>
- Tomayo, m. (2015). *el proceso de la ivestigacion cientifica proyectos de investigación* . obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Vargas, c. a. (2017). *compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la gerencia central de planificación y desarrollo*. peru. obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5681/condemar%20adn\\_vca.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5681/condemar%20adn_vca.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Viera, p. a. (2017). *la ética en la investigación*. obtenido de [file:///c:/users/user/downloads/dialnet-eticaeinvestigacion-6312423%20\(2\).pdf](file:///c:/users/user/downloads/dialnet-eticaeinvestigacion-6312423%20(2).pdf)

# ANEXO

**ANEXO N°1  
CRONOGRAMA**

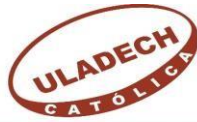
	ACTIVIDADES	Año 2019				Año 2020								Año 2021			
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Socialización del SPA	X															
1	Elaboración del proyecto.		X														
2	Revisión del proyecto.		X														
3	Aprobación del proyecto por el jurado de investigación.			X													
4	Exposición del proyecto por el jurado de investigación o docente tutor.				X												
5	Mejora del marco teórico.					X											
6	Redacción de revisión de la literatura.						X										
7	Elaboración de revisión de la literatura.							X									
8	Elaboración del consentimiento informado.								X								
9	Ejecución de la metodología.									X							
10	Resultados de la investigación.										X						
11	Conclusión y recomendaciones.											X					
12	Redacción del informe de Investigación.												X				
13	Redacción del informal final.													X			
14	Aprobación del informe final por el jurado de investigación.														X		
15	Presentación de ponencia en eventos científicos.															X	
16	Redacción del artículo científico.																X

## ANEXO N°2

### PRESUPUESTOS DESEMBOLSABLE DEL ESTUDIANTE

Presupuesto desembolsable		
Categoría	Cantidad	Total
		(S/.)
Suministros		
Impresiones	6 hojas	s/0.6
Fotocopias	6 hojas	s/0.6
Anillado	3	
Papel bond A-4 (millar)		
Lapiceros	2 azules	s/1.0
Servicios		
Uso de Turnitin	01	s/50
<b>Total de presupuesto desembolsable</b>		<b>s/52.2</b>
Presupuesto no desembolsable		
Categoría	Cantidad	Total
Servicios		
Uso de internet (Laboratorio de	4 meses	s/65
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>		
<b>Total (S/.)</b>		<b>S/ 260</b>





**ANEXO N°3  
INSTRUMENTOS**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES**

**Señor (a) trabajador**

La presente encuesta es anónima y forma parte de un trabajo de investigación titulada “TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO POLLERIAS: CASO LA MORENA, DISTRITO AYACUCHO 2019” que tiene por finalidad recolectar información, se le ruega responder con totalidad sinceridad.

**1. DATOS GENERALES**

**EDAD**

18-20 ( )

26-35( )

36- a mas ( )

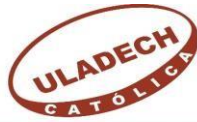
**SEXO**

Femenino ( )

Masculino ( )

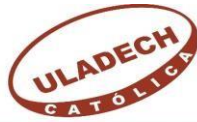
<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

<b>ITEMS</b>	<b>VALORACIÓN</b>
<b>Trabajo en equipo ( colaboración, coordinación, esfuerzo)</b>	
¿Alguna vez usted hizo una buena coordinación en su centro de trabajo?	
¿Alguna vez hizo una colaboración en su centro de trabajo?	
¿Alguna vez hizo un esfuerzo para ayudar a su compañero de trabajo?	
<b>Dimensión 1: colaboración (cooperación, compañerismo, empatía, responsabilidad)</b>	



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

1	¿Usted trabaja colaborativamente para lograr sus metas en su centro de trabajo?					
2	¿En su centro de trabajo es solidario con sus compañeros de trabajo?					
3	¿Usted logra entender sus problemas que tiene sus compañeros en su centro de trabajo?					
4	¿Usted Tiene un alto grado de responsabilidad personal sobre las funciones que realizas en su centro de trabajo?					
	<b>Dimensión 2: coordinación (liderazgo, motivación, comunicación, efectividad)</b>					
5	¿En su centro de trabajo tiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
6	¿Usted recibe la motivación del administrador en su centro de trabajo?					
7	¿En su centro de trabajo les intensiva el gerente?					
	<b>Dimensión 3: esfuerzo (recompensa, perseverancia, compromiso)</b>					
8	¿Alguna vez dieron lo mejor para lograr un buen resultado?					
9	¿Usted alguna vez se sintió incomoda (o) en su centro de trabajo?					
10	¿A usted alguna vez se le ha reconocido el valor de tus esfuerzos dándote una buena recompensa?					



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## ANEXO N°4 CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Yoel H. Huancahuari Muñoz, identificado con DNIN° 42409283, carnet de colegiatura N° 14916. Con el Grado de: Licenciado en Administración de empresas.

Por medio de este presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumentos de recolección de datos, la encuesta elaborada por la estudiante: LAZARO QUISPE, Mayda yesenia para efectos de su aplicación a los elementos de la población muestra seleccionada para el trabajo de investigación titulado: **TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO POLLERIAS: CASO LA MORENA, DISTRITO AYACUCHO, 2019**

Que se encuentra realizado, luego de la revisión correspondiente se recomienda al estudiante tener en cuenta las observaciones hechas al instrumento con la finalidad de optimizar los resultados.

Ayacucho, 14 de Abril del 2021

Firma del experto



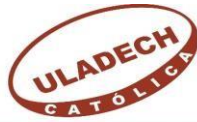
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
 TITULO:  
 TRABAJO EQUIPO EN UN PEQUEÑO EMPRESAS, ROL DEL EMPLEADO EN LA MORELIA. DISTRITO AYACUCHO, 2019  
 AUTORA:  
 LAZAROQUE ISPE, MAYDA YESENIA

MATRIZ DE VALIDACION DE JUICIO POR EXPERTOS

N° de ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	¿E, pertinencia con el concepto?		¿Se necesita mejorar la redacción?		¿E, i, tndé Odo, o a4uibemte?		¿Se necesita mi'l ítems para medir el concepto?	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Determinación 1 C'Obho, cl&lt; (Cooperación, Complicación, Impacto Re, puru. Jbhdajl</b>								
1. ... de Int. la colaboración, ammtc pan logjar ... mcia, en u	X			X	X			X
2. ... F.n ..u ~tro ck ln h.JO.,. Mhdano con ..u Comf'l' hlcro Je	X			X	X			X
J. ,u>ted loan mlenda ,u. rn, blcma. qu- hmcn ..u, compol'K, ro.	X			X	X			X
4. ... Toe- w, allo jredo de rc., ponw, bl lulaJ pcn. onal i. obrc I	X			X	X			X
<b>O, mcn , óo.? coenhudiHI (L, cknu o \1011, ..., n, ('omun~a&lt;a (ll. l lclll-ldad)</b>								
5. ... En w <. clllo de tnbaJO ll~n "" "" buena comun, el lclon ~on .u,	X			X	X			X
6. ... In! n. bc, la mou, aciu del admu. uadur en U cemro de	X			X	X			X
7. ... u cauro de uabmJO lo "" "" el eerente?	X			X	X			X
<b>Duncn, ,ión 3 esfuerzo (C'ompromuo Pc:nc, cranc, a. Recompensa)</b>								
8. ... ~guaa , cl dacroo lo mtjor pan logra, un buen rcwli. do7	X			X	X			X
9. ... U>kd al; una <z se wnb0 inromoda (o) en >ll centro Je	X			X	X			X
10. ... U>kd hc: m: 111>abuoc: na. ctJrud ccx, sw. c: ompalleros en u	X			X	X			X
11. ... A IW..d al; uoa , cl Me le ha reconOCIdad , alor ck ru.,	X			X	X			X

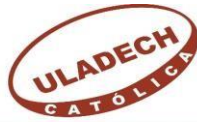
Firma  
 Yoel H. Huanchuari Muñoz  
 D N ° 42409283



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE  
**ANEXO N°5**

Evidencia de la Empresa registrada en la SUNAT

Resultado de la Búsqueda	
RUC:	10098279879 - HERRERA RUELAS ELENA GIOVANNA
Tipo Contribuyente:	PERSONA NATURAL CON NEGOCIO
Tipo de Documento:	DNI 09827987 - HERRERA RUELAS, ELENA GIOVANNA
Nombre Comercial:	- Afecto al Nuevo RUS: SI
Fecha de Inscripción:	13/08/2008
Estado:	ACTIVO
Condición:	HABIDO
Domicilio Fiscal:	-
Actividad(es) Económica(s):	Principal - CIIU 55205 - RESTAURANTES, BARES Y CANTINAS.
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):	BOLETA DE VENTA
Sistema de Emisión Electrónica:	-
Afiliado al PLE desde:	-

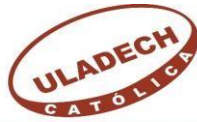


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

### ANEXO N°6

### EL ADMINISTRADOR FIRMANDO LA SOLICITUD DE PERMISO





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## LA SOLICITUD A LA EMPRESA POLLERIA LA MORENA



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FILIAL AYACUCHO

"Año DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Ayacucho, 25 de julio 2020

Señor:

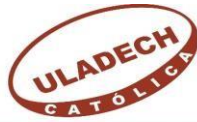
PRADO CUADROS, ángel

Gerente General de la pollería la morena

ASUNTO: solicita autorización para realizar trabajo de investigación

El grato dirigirme a usted para saludarla a nombre de la UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE filial Ayacucho y del mío propio, al mismo tiempo solicitar su autorización a fin de recopilar información para el trabajo de investigación "TRABAJO EN EQUIPO EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO POLLERIAS: CASO LA MORENA" realizado por el estudiante de la escuela profesional de administración de empresas MAYDA YESENIA, LAZARO QUISPE.





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE  
ANEXO N°7

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La finalidad de este protocolo en Administración, 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 POLLERIAS: CASO LA MORENA, DISTRITO DE AYACUCHO, 2019. Y es dirigido por el estudiante LAZARO QUISPE, Mayda yesenia investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Conocer el trabajo en equipo en las micro y pequeñas empresas del rubro pollerías: caso la morena, distrito de Ayacucho 2019.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 05 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 LAZARO QUISPE, Mayda yesenia. Si desea, también podrá escribir al correo [lazaroquispe24@gmail.com](mailto:lazaroquispe24@gmail.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:

\_\_\_\_\_

Fecha:

\_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_ N° Celular \_\_\_\_\_

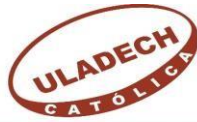
Firma del participante:

\_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información):

\_\_\_\_\_

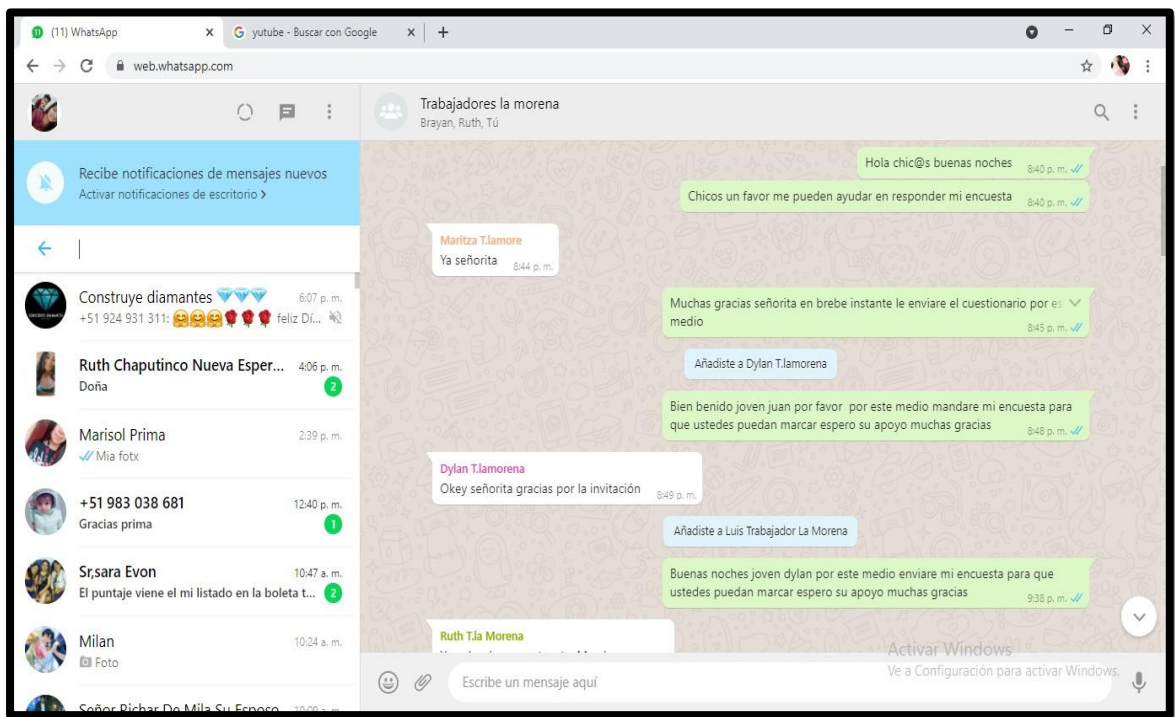


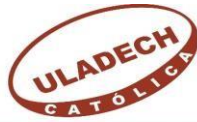


UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE  
ANEXO N° 8

Evidencia aplicando la encuesta a los colaboradores de la pollería la morena mediante la aplicación de whatsapp por motivo de la pandemia no pude acceder presencialmente a la pollería la morena por ese caso cree un grupo que está especializado solo para los colaboradores de la pollería la morena para enviar el cuestionario.

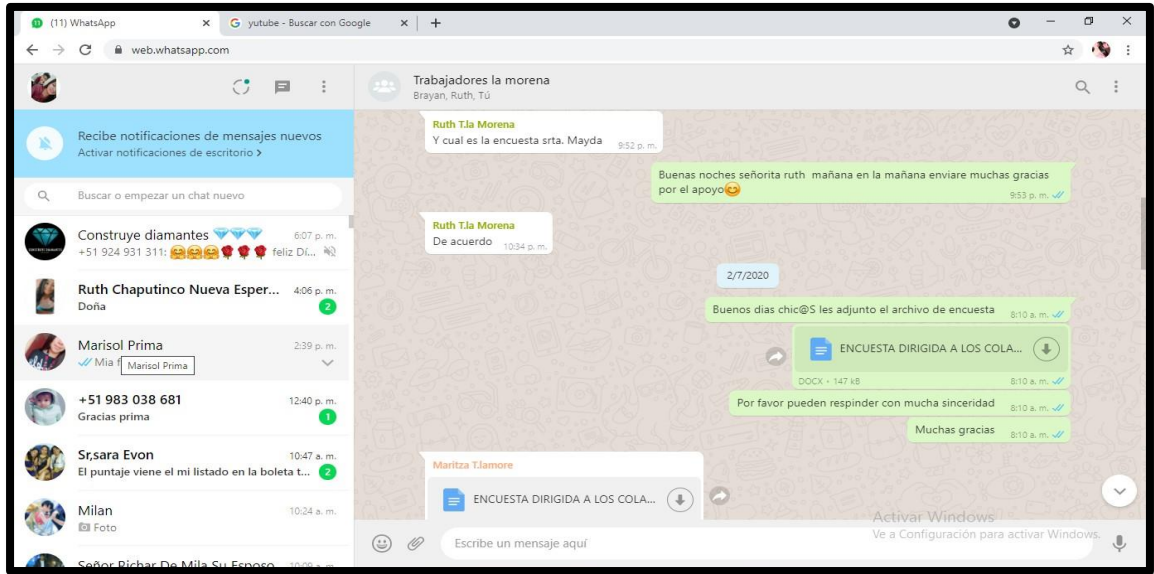
**FECHA: 23/07/2020 HORA: 6:00 PM**



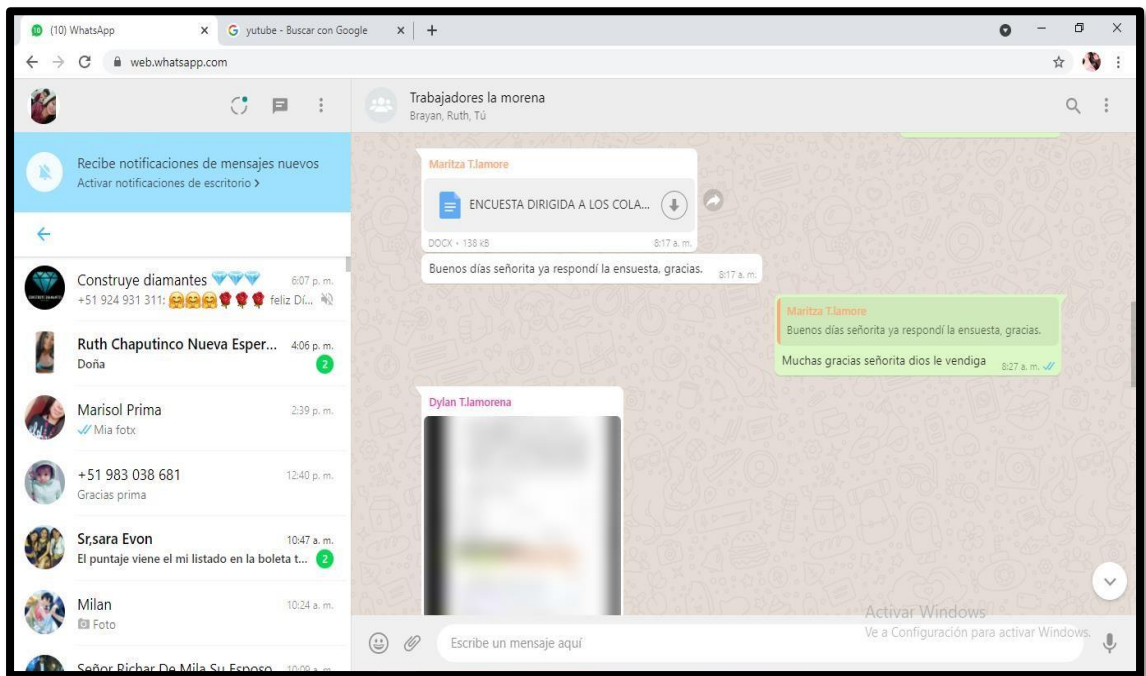


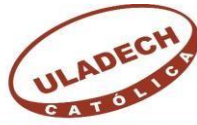
UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## ENVIANDO EL CUESTIONARIO MEDIANTE EL ARCHIVO DE WORD A LOS COLABORADORES DE LA POLLERÍA LA MORENA.

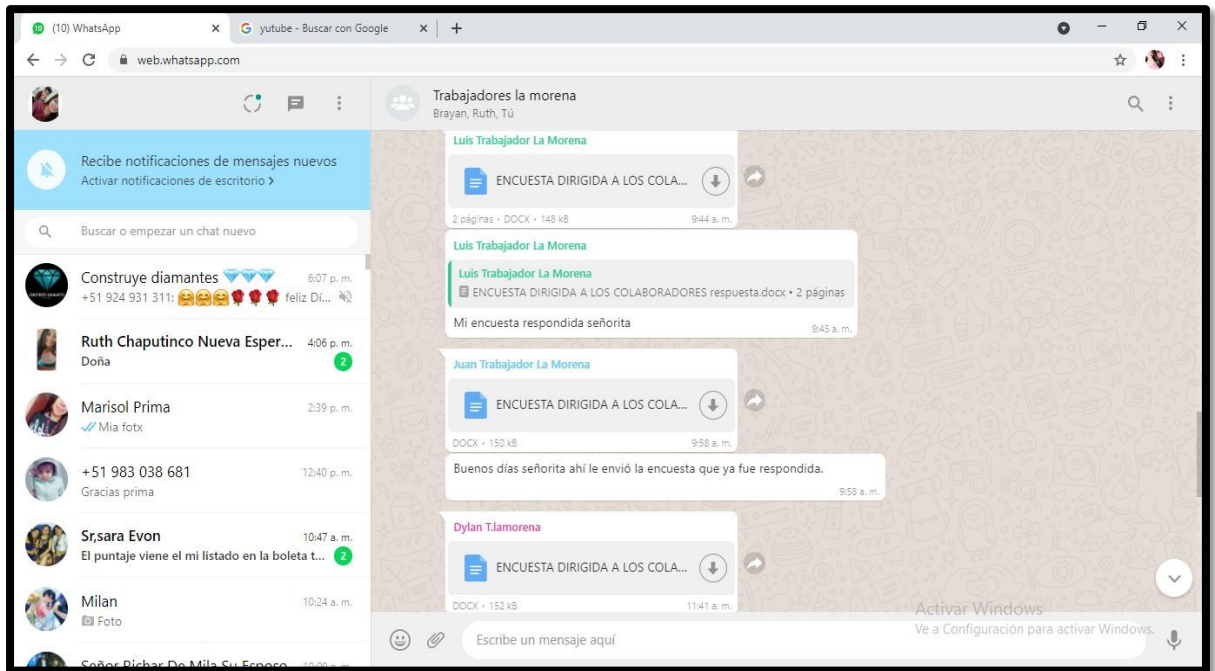


## LOS COLABORADORES RESPONDIENDO EL CUESTIONARIO





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

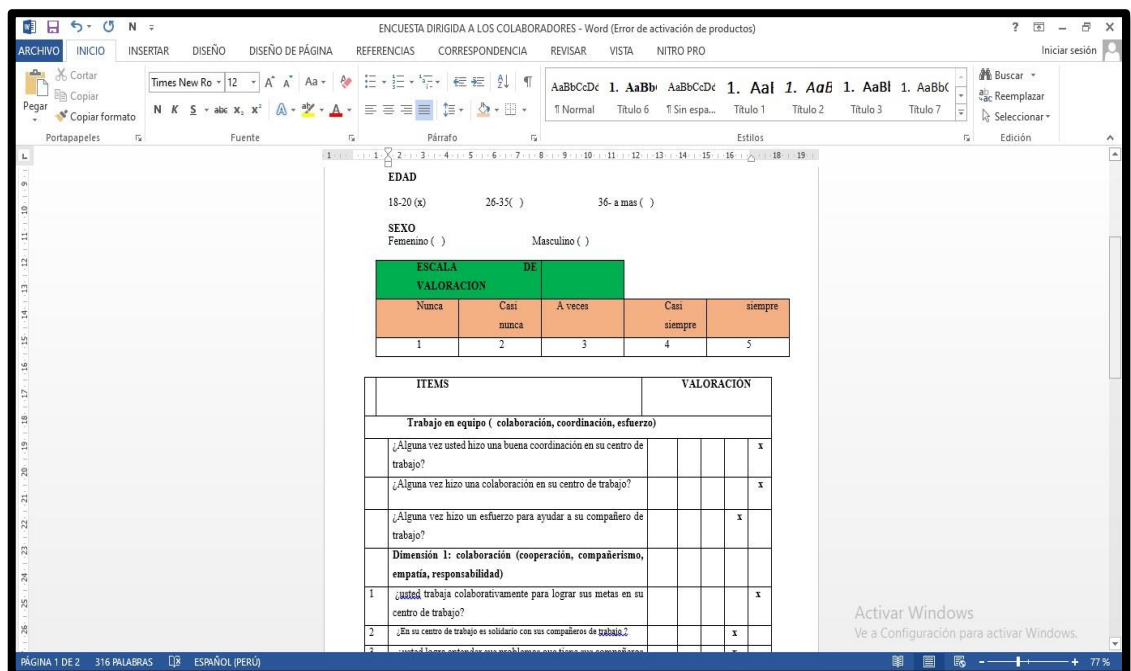


**Cuestionario respondidos de los colaboradores agradecer a los colaboradores por haberme brindado sus nombres y apellidos y número telefónico.**

**Colaboradora N°1: maritza espinosa quispe**

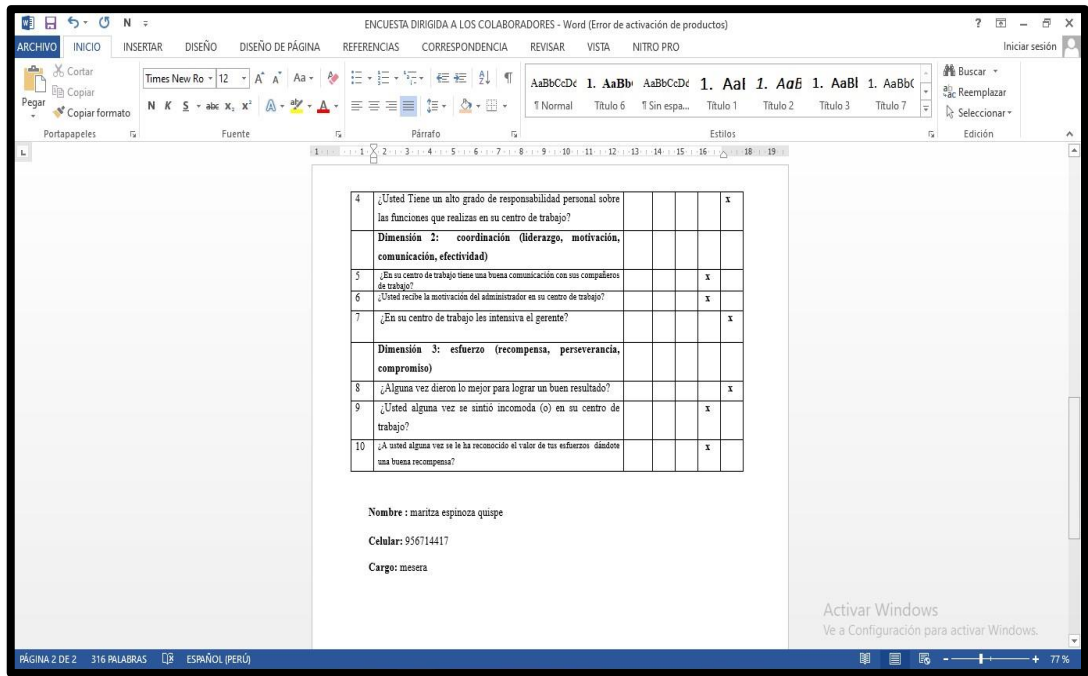
**Celular: 956714417**

**Cargo: mesera**





UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE



Colaboradora N° 2: ruth santiago vila

Celular: 998048489

Cargo: mesera

