



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**PROPUESTA DE COWORKING, COMO
APLICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO PARA
MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA E.
GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA**

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

Autor (es):

Bach. Gonzales Aquino Edgar Jhon

Asesor:

Mg. Bocanegra García Miguel Angel

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel –Perú

2020

**PROPUESTA DE COWORKING COMO APLICACIÓN DE
TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE
LA EMPRESA E. GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA**

Aprobación del informe de investigación

Mg. Bocanegra García Miguel Ángel

Asesor

Dr. Urbina Cárdenas Max Fernando

Presidente del jurado de tesis

Dr. Merino Núñez Mirko

Secretario del jurado de tesis

Dr. Villanueva Calderón Juan Amilcar

Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

A Dios

Porque sin él no hubiese sido posible estar en este mundo, a diario me sigue regalando vida y hoy me enseña a construir una vida extraordinaria lleno de bondad, esperanza y amor.

A mis Padres

Por su compromiso, esfuerzo y confianza de ver en su hijo un profesional. Eleazar y Martha no es tarea cumplida; es sólo el primer objetivo cumplido. Papá recuerda que eres mi constancia y dedicación; Madre tu eres mi fortaleza y amor en mi vida.

A mis hermanas

Carmela, Karina y Fiorella en ustedes siempre he encontrado apoyo incondicional. Ese apoyo que se ha mantenido a lo largo de mi vida. Su motivación fue indispensable.

AGRADECIMIENTO

En principio mi principal agradecimiento a la casa de estudios la Universidad Señor de Sipán, a todos los miembros de la Facultad de Ciencias Empresariales por brindarme su apoyo y orientación

Al Mg. Miguel Ángel Bocanegra García

Estimado Magíster gracias por su apoyo, por su paciencia, orientación y preocupación con mi presente trabajo de investigación.

.

A todos los docentes de mis cursos curriculares y extracurriculares por el conocimiento adquirido y son muestras de mi culminación en esta primera etapa profesional.

Finalmente, a todos mis compañeros, futuros Licenciados y a quienes son más que compañeros de clases, que hoy; puedo manifestar son amigos porque también me apoyaron para culminar el presente trabajo de investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general proponer un plan de trabajo en equipo - coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.

Se realizó una investigación de tipo descriptivo con un diseño no experimental, donde la técnica e instrumento utilizado para medir el nivel de rentabilidad y nivel de trabajo de equipo – coworking fue el análisis documental – técnica de ficha, y la entrevista – cuestionario. El cuestionario del estudio estuvo integrado por 18 ítems, y estuvo enfocado en describir los principales atributos de la variable trabajo en equipo – coworking.

Dentro de los principales resultados del estudio, se obtuvo que el trabajo en equipo – coworking de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, fue alto en sus dimensiones de aprender durante el camino, pensamiento positivo y reconocimiento, medio en su dimensión de liderazgo, y bajo en sus dimensiones de metas específicas y cuantificables, comunicación eficaz.

Como conclusión principal del estudio, se obtuvo que los elementos del trabajo en equipo expresados en la propuesta de Coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, fueron el liderazgo en el trabajo en equipo, el uso de metas específicas y cuantificables en tareas, la formalización de canales de comunicación empresarial, y el uso de actividades de reconocimiento por los logros alcanzados.

Palabras clave: *Comunicación, liderazgo, rentabilidad y trabajo en equipo – coworking,*

ABSTRACT

The general objective of this research was to propose a teamwork plan - coworking to improve the profitability of E. Gonzales Ch & Abogados, Lima 2018.

A descriptive research was carried out with a non-experimental design, where the technique and instrument used to measure the level of profitability and level of teamwork - coworking was the documentary analysis - tab technique, and the interview - questionnaire. The study questionnaire was composed of 18 items, and was focused on describing the main attributes of the variable teamwork - coworking.

Within the main results of the study, it was obtained that the teamwork - coworking of the company E. Gonzales CH & Abogados, Lima, was high in its dimensions of learning along the way, positive thinking and recognition, medium in its dimension of leadership, and low in its dimensions of specific and quantifiable goals, effective communication.

As a main conclusion of the study, it was obtained that the elements of teamwork expressed in the Coworking proposal to improve the profitability of E. Gonzales CH & Abogados, Lima, were the leadership in teamwork, the use of specific and quantifiable goals in tasks, the formalization of business communication channels, and the use of recognition activities for the achievements.

Keywords: *Communication, leadership, profitability and teamwork - coworking*

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
CAPITULO I: INTRODUCCION.....	2
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Antecedentes de estudio.....	3
A nivel internacional.....	3
A nivel nacional.....	5
A nivel local.....	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	9
1.3.1. Rentabilidad.....	9
1.3.2. Trabajo en equipo	14
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación e importancia	27
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	29
1.7.1. Objetivo general.....	29
1.7.2. Objetivos específicos	30
CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODO.....	32
2.1. Tipo y diseño de la investigación.	32
2.2. Población y muestra:.....	33
2.2.1 Población:	33
2.2.2 Muestra:.....	33
2.3. Variables - Operacionalización.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	37
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	38

2.6. Aspectos éticos	38
2.7. Criterios de rigor científico.....	39
CAPÍTULO III: RESULTADOS	42
3.1. Tablas y figuras.....	42
3.2. Discusión de los resultados.....	56
3.3 Propuesta de Coworking.....	60
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
4.1. Conclusiones.....	69
4.2. Recomendaciones.....	69
REFERENCIAS	71
ANEXOS:.....	77
ANEXO I: INSTRUMENTOS	77
ANEXO II: JUICIO DE EXPERTOS	79
ANEXO III: Matriz de consistencia	91
ANEXO IV: Estados Financieros.....	92
ANEXO V: Autorización para publicación de artículo científico.....	112
ANEXO VI: Declaración jurada	113
ACTA DE ORIGINALIDAD DE INVESTIGACIÓN	114
REPORTE DE TURNITIN	115
RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS	116

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variables del estudio	34
Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente	35
Tabla 3: Operacionalización de la variable independiente	36
Tabla 4. Rentabilidad Económica (ROA) – 2014 al 2017	42
Tabla 5. Rentabilidad Financiera (ROE) - 2014-2017	43
Tabla 6. Rentabilidad autogenerada – 2014-2017	44
Tabla 7. Expectativas en la implementación del trabajo en equipo	45
Tabla 8. Temor al trabajo en equipo.....	45
Tabla 9. Organización en equipo con actitud y aptitud.....	46
Tabla 10. Aceptación de las demás opiniones	47
Tabla 11: Interacción entre todos los miembros del equipo	47
Tabla 12. Intercambio de opiniones y habilidades para hacer un buen trabajo	48
Tabla 13. Comunicación abierta y sincera entre los miembros del equipo.....	48
Tabla 14. Pensamiento asertivo en el equipo de trabajo.....	49
Tabla 15. Incompatibilidad de personalidades en el equipo de trabajo	50
Tabla 16. Presencia de conflictos en el trabajo en equipo	50
Tabla 17. Presencia de confianza en los equipos de trabajo	51
Tabla 18. Compromiso entre los miembros del equipo	51
Tabla 19. Conocimiento sobre el puesto de trabajo	52
Tabla 20. Estabilidad, previsión y consistencia en su gestión del conocimiento	53
Tabla 21. Entrega de recompensas para el mejor equipo.....	53
Tabla 22. Uso de remuneraciones para incrementar la motivación en el trabajo en equipo	54
Tabla 23. Desarrollo de conciencia social y personal entre los miembros del equipo	55
Tabla 24. Evaluación o análisis de ideas, sentimientos o deseos en el equipo de trabajo	55
Tabla 25: Coeficiente alfa de cronbach de la variable trabajo en equipo – coworking	56

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Fórmula del diseño de la Investigación	33
--	----

CAPITULO I:
INTRODUCCION

CAPITULO I: INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Actualmente vivimos en una sociedad de constante competitividad, en el que se requiere profundos cambios, con nuevos desafíos que posee el inversionista o accionista y con ello el rendimiento de los trabajadores frente a la productividad. Las actuales organizaciones de la sociedad de hoy en día, tienen que exigir cambios en su estructura con la finalidad de mejorar el rendimiento de los trabajadores. (Drucker, 1994).

Asimismo, el comportamiento del recurso humano es de vital importancia para que los nuevos líderes estructuren y diseñen la creatividad e innovación en sus equipos de trabajo, según Chiavenato el constante cambio en el mundo hace que las organizaciones y empresas generan cambios de manera inmediata y rápida; pero sobre todo en la misma dirección, conllevando a la evolución de sus productos y servicios, métodos y procesos, equipos y tecnologías, diseño estructural y perfiles y, sobre todo en el desenvolvimiento de las personas. La base para conseguir el logro, es la creatividad. (Chiavenato, 2004).

“Para trabajar en equipo es necesario saber hacer, saber estar y saber ser”. Trabajar en equipo va más allá que la simple comunicación con los integrantes del equipo y la cooperación de las tareas. Trabajar en equipo es ejecutar todas las acciones de todo lo que se conoce, con el recurso humano que se posee (Echeverría, et al.,2008).

Por otro lado, para el impulso ecosistema empresarial no basta con la creación de trabajo, sino que depende principalmente del stakeholder. Para el emprendedor el logro efectivo de sus objetivos y la efectividad de generar riqueza. Para las organizaciones la originalidad y el crecimiento de sus sistemas de operación. Es por eso, que los emprendedores y organizaciones deben poseer un perfil que se ajusta en buena medida a sus intereses. En referencia a lo antes mencionado, se manifiesta que no hay un orden significativo de los espacios de

coworking que contribuyan significativamente en la aparición de los actuales emprendimientos. (Isenberg, 2013).

Finalmente, el coworking no sólo permite compartir un espacio físico, sino que permite la unión de una o más personas para resolver tareas o propuestas laborales y así llegar a objetivos de beneficio económico personal y grupal, convirtiéndolo en una guía oportuna de creatividad. (Bouncken y Reuschl, 2016). Para los autores, la confianza, sentido de comunidad y autoeficacia son aspectos que influyen positivamente en el proceso de aprendizaje en espacio de coworking, destacando que la diferencia del coworking frente a otras formas de trabajo está en su enfoque colaborativo, flexible y compartido (Merkel, 2015).

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Toro (2015), en su investigación sobre las organizaciones actuales y el interés del trabajo en equipo, y en donde, el principal objetivo fue estudiar las distintas teorías conceptuales de trabajo en equipo y como se optimiza los resultados en las organizaciones formando procesos que influyan su rendimiento. Utilizó un enfoque cuantitativo y analítico. Concluyó que el trabajo en equipo encierra en sí mismo la cohesión, la unión y la innovación de una empresa, que el trabajo en equipo es el equivalente de la productividad, competitividad y alcance de objetivos, y que el trabajo en equipo permite educar en los individuos nuevas conductas con el fin de lograr un óptimo rendimiento.

Tobar y Hurtado (2016), en el estudio hecho a la empresa Aeronet S.A., cuyo objetivo fue plantear la propuesta para aumentar la rentabilidad de la empresa Aeronet S.A mediante una planificación estratégica. Utilizó el enfoque propositivo descriptivo. Presentó una muestra de 25 trabajadores. Utilizando la técnica de la encuesta. Concluyó que los colaboradores de la empresa no cuentan con las herramientas necesarias para desenvolverse adecuadamente en grupo, que es común que en la empresa se presenta una gran incidencia de conflictos laborales,

y que la propuesta de un plan estratégico basado en las dimensiones del trabajo equipo, genera un incremento de los niveles de productividad de la empresa.

Ontaneda y Falcon (2013), en el estudio realizado a *la empresa "La Fortaleza S.A. Leoforta"*, cuyo objetivo fue realizar una propuesta con el propósito de mejorar la rentabilidad de la empresa DISTRIFOOD S.A. a través de la elaboración de un proceso de toma de decisiones. Utilizó un enfoque cuantitativo, propositivo. Se llegó a concluir que la empresa presentó un bajo nivel de rentabilidad durante los años 2010, 2011 y 2012, y esto se debe a la reducción de sus niveles de ventas, y al incremento de sus niveles de costos y gastos operativos, y que la empresa requiere del uso de estrategias financieras de corto y largo plazo.

Romero (2017) en su investigación de la empresa Produarroz S.A. para el diseño de estrategias, cuyo objetivo fue aumentar la rentabilidad de la empresa, todo ello con innovación y uso de las estrategias, las mismas que fueron diseñadas de acuerdo a los problemas descubiertos conforme a la investigación a la empresa, la misma que está afectando su crecimiento y por consiguiente su rentabilidad. Utilizando una orientación cuantitativa. Concluyó que el bajo nivel de rentabilidad de la empresa se debe a la ausencia de estrategias financieras enfocadas sobre el uso de sus activos y nivel de rotación de sus productos, que la empresa requiere de un mejor conocimiento de su entorno comercial y financiero, puesto que sus estrategias deben adaptarse a su entorno real, y que la empresa requiere del uso de indicadores financieros y de una evaluación continua de su situación financiera y económica.

Carpio y Díaz (2016), en el análisis hecho a la Empresa Corpevin S.A., el objetivo fue demostrar que se mejorara la rentabilidad de la empresa. Utilizó un enfoque cuantitativo, propositivo. Evidenció que el inadecuado nivel de rentabilidad de la empresa se debe a problemas en sus canales de distribución, y que obligan que muchas ordenes de pedido se cancelen antes de su cobranza efectiva; y que la empresa requiere del rediseño de su cadena de valor, especialmente en lo que se refiere a sus actividades de distribución y puntos de ventas.

A nivel nacional

Cabrera, y Olascoaga (2017), en la información recogida de la empresa A&B, en donde el objetivo fue preparar la propuesta a través de la planificación de mejoras basado en gestión por procesos, con el fin de incrementar la productividad. Utilizando un enfoque propositivo, descriptivo y tiene como muestra a los trabajadores, empleando como técnica la encuesta y entrevista. Concluyó que la empresa no cuenta con los equipos de trabajo adecuados tanto en número de unidades disponibles como estado físico, que la falta de equipos genera a que los pedidos de ventas sean atendidos con retrasos, que generalmente las compras no provienen de una cotización de distintos proveedores, y que el nivel de rentabilidad de la empresa equivale a 0.2434 o 24.34% por cada sol invertido en sus recursos propios.

Dávila (2014), referente al análisis efectuado a los trabajadores de la unidad ejecutora N°400. Ministerio de Salud-MINSA, en la ciudad de Tarapoto y del período 2012-2013., el principal objetivo es definir la afinidad que existe entre la cultura organizacional de los trabajadores frente al trabajo en equipo. Utilizó un enfoque deductivo, y correlacional. Presentó una muestra de 77 colaboradores. Utilizando como técnica la encuesta con instrumento cuestionario. Finalizando, que los trabajadores se encuentran comprometidos con el desarrollo y crecimiento de la empresa, pero faltan mejores con respecto al trabajo en equipo y los medios disponibles de comunicación. La investigación recomienda implementar mecanismos de recompensa y reconocimiento para los trabajadores que presentan un mayor nivel de esfuerzo y aporte a la empresa.

Huamán (2017), en el estudio realizado a los trabajadores, de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco – 2017, cuyo objetivo es determinar la contribución que genera el trabajo en equipo relacionado en su desempeño laboral de los trabajadores. Utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Tuvo como muestra no probabilística. Utilizando la técnica encuesta con su instrumento cuestionario. Evidenciando la baja relación entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral, y que la empresa

requiere mejorar sus mecanismos de comunicación e interacción entre trabajadores, incluyendo los mecanismos de recompensa y motivación laboral.

Betancourt (2016), en el estudio realizado al área de servicios generales de la PUCESE, cuyo objetivo fue analizar el trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano. Utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo. Se tomó como muestra a 122 personas. Utilizó la técnica de encuesta y entrevista. Concluyó que el trabajo en equipo como materia es importante, ya que permite mejorar el clima y desempeño organizacional general; y que la falta de comunicación entre sí, entorpece el resultado de cada tarea; y que en general, la empresa presenta un deficiente programa de inducción y motivación laboral.

A nivel local

Carrasco (2018), en su investigación realizada al personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018, la finalidad fue determinar si existe una correspondencia entre la motivación laboral y trabajo en equipo, utilizó un enfoque cuantitativo. Concluyendo que existe una importante relación entre las variables mencionadas en las diversas áreas de la Universidad Alas Peruanas; que la directiva general de la empresa, está enfocada hacia el trabajo en equipo y automotivación, y que en general, los trabajadores administrativos de la empresa presentan un bajo nivel de desempeño, debido a que los programas de motivación laboral no cubren sus necesidades básicas.

Castillo (2017), en el estudio realizado a los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017, sobre el Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral. Utilizó un enfoque cuantitativo. Evidenciando una muestra de 30 clientes externos. Utilizó como técnica la encuesta. Encontrando una importante relación entre las variables trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa BCP sede Ate durante el año 2017; que la empresa presento un bajo índice en el desempeño laboral, debido a la ausencia de actividades de confraternidad entre trabajadores; y que la empresa requiere fomentar la integridad grupal y el esfuerzo por alcanzar metas en común.

Morales (2017), en la investigación realizada a los estudiantes del I ciclo de la UCV para determinar la relación existente del trabajo en equipo y el aprendizaje de los estudiantes del I ciclo de la carrera profesional de Negocios Internacionales de la Universidad César Vallejo, 2016. Utilizó un enfoque cuantitativo. Tuvo como muestra no probabilística. Utilizó como técnica encuesta. Concluyó que, se debe reconocer sus capacidades de los individuos para mejorarlas compartiéndolas en equipo una vez integrado, en conjunto intercambien ideas que mejoren su liderazgo y comunicación consiguiendo resolver los conflictos, adquiriendo así el mejor aprendizaje de Administración para que logren ser competitivos en cualquier aspecto, sea personal, profesional o laboral.

Medina (2017), en su tesis menciona la Aplicación de estrategias financieras y su incidencia en la rentabilidad de una pequeña empresa de manufactura, cuyo objetivo fue alcanzar rentabilidad eficiente en la empresa de cuero al emplear estrategias financieras. La presente investigación fue de tipo descriptivo con un diseño experimental, donde la población y muestra estuvieron compuestas por la base de datos financieros de la empresa durante el año 2016, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos fue el análisis documental, y la ficha de registro de datos. La investigación concluyó que el mayor porcentaje de empresas familiares, tienen a quebrar debido a problemas en el manejo de su gestión financiero; que, para muchas empresas pequeñas, les es complicado acceder a fuentes de financiamiento formal; y que el uso de estrategias financieras de corto plazo, ayudan a incrementar los niveles de rentabilidad bruta de las empresas que poseen capital limitado. La investigación recomienda realizar un estudio sobre la influencia de los factores del micro entorno en la rentabilidad de la empresa, mejorar el registro de información financiera de la empresa, y tratar de reducir los costos y gastos de la empresa.

Alegre (2017), en su investigación realizada a los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. El principal objetivo es definir la influencia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores. Utilizó un enfoque cuantitativo. Tuvo como muestra 132 trabajadores.

Utilizó como técnica encuesta. Concluyó que la variable trabajo en equipo presenta una influencia significativa sobre la variable desempeño laboral, ya que a mejor nivel de cooperación mayores niveles de desempeño disponibles; y que el nivel de trabajo en equipo de una empresa, proviene de sus directrices generales, políticas y procedimientos. La investigación recomienda fomentar el trabajo en equipo, a través del desarrollo de talleres de convivencia grupal, y fomentar el desempeño laboral a través de programas de reconocimiento económico y social.

Castro (2017), en el estudio realizado a una empresa de alimentos, con el propósito de mejorar la rentabilidad a través de la gestión de compras de la empresa, en la sede San Isidro del año 2017. Utilizó un enfoque cuantitativo. Tuvo como muestra probabilística. Utilizó como técnica encuesta. Concluyó que la empresa de compras de una empresa influye sobre su nivel de rentabilidad, puesto que el deterioro gradual de sus inventarios implica mayores costos de renovación y desecho de material; y que la gestión de compras de una empresa, generalmente requiere de uso de una herramienta que permita programar los tiempos de pedido y despacho.

López (2018), en el análisis realizado a la empresa Coesti S.A. para mejorar la rentabilidad mediante la aplicación de un planeamiento financiero, cuyo objetivo fue analizar su situación económica y financiera actual, para comparar con la rentabilidad proyectada de la Estación de servicio del año 2017, utilizando ratios financieras. Utilizó un enfoque aplicativo y como técnica la encuesta. Tuvo como muestra no probabilística. Concluyó que la variable planeamiento tributario, incide positivamente sobre el margen de rentabilidad de una empresa, ya que el cumplimiento puntual de obligaciones tributarias, limita las posibilidades de recibir infracciones y multas; que la empresa presente un bajo nivel de planeamiento tributario, debido a la falta de conocimiento sobre normas tributarias; y que el bajo nivel de rentabilidad incide sobre el interés de los socios de dar nuevos aportes económicos para el patrimonio de la empresa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Rentabilidad

1.3.1.1 Concepto de rentabilidad

Morillo (2001) manifiesta que determinar el desempeño financiero de una organización es un tema muy difícil. Por ello, se han establecido medidas cuantitativas como utilidad, rentabilidad, liquidez, endeudamiento, y solvencia, y otros indicadores cualitativos como innovación, talento, moral de los empleados, lealtad de los clientes, y calidad de la administración.

“En el caso de los indicadores cuantitativos, su persistencia se basa en la necesidad de medir de manera constante la utilidad de una organización, y por lo tanto su crecimiento organizacional”. (Morillo, 2001).

Bernstein (1995) manifiesta a la rentabilidad como el conocimiento que se aplica a toda acción económica en donde se utiliza los recursos materiales, humanos y financieros con el propósito de conseguir resultados específicos.

Morillo (2001) refiere a la rentabilidad como una medida de referencia de la utilidad, y consiste en la comparación neta de las utilidades obtenidas por la empresa con sus ventas, de la inversión hecha sobre sus activos, y con el dinero invertido por sus propietarios.

En la literatura económica, la palabra rentabilidad se define como el resultado de las operaciones propias de una actividad en el desarrollo empresarial relacionada a la inversión realizada de dicha actividad. (Bernstein, 1995).

Soriano (2010) define a la rentabilidad como el talento que tiene una empresa para obtener ingresos y la capacidad de obtener fondos propios y/o terceros para su operación (activos y fondos propios).

La rentabilidad mide la capacidad en el uso de sus recursos financieros, considerando que todas las empresas utilizan sus recursos financieros para obtener resultados. Dichos recursos pueden ser propios (accionistas) y de terceros o acreedores (deuda). (Bernstein, 1995).

A lo antes mencionado se debe agregar los resultados anteriores, es decir; las ganancias o resultados por la empresa con el fin de autofinanciarse (fondos propios). (Bernstein, 1995).

Al considerarse la rentabilidad un concepto amplio, se admite varios enfoques; el mismo que puede definirse como rentabilidad económica y financiera, desde una óptica empresarial. (Bernstein, 1995).

1.3.1.2 Tipos de rentabilidad

Sánchez (2002) da a conocer que la rentabilidad económica o del activo (ROA), es aquel indicador que mide el retorno de un negocio independientemente de cómo ha sido financiado, y que la rentabilidad financiera o de los fondos propios (ROE), es aquel indicador que mide el retorno de los accionistas después del pago de la deuda.

La rentabilidad económica constituye un elemento básico para medir la eficiencia de la gestión empresarial, puesto a través del comportamiento de los activos de la empresa, indistintamente de su financiación, es lo que determina en términos general si la empresa es o no rentable económicamente. Por lo tanto, un mayor indicador de rentabilidad económica significara un mejor aprovechamiento de la inversión de la empresa. (Sánchez, 2002).

Soriano (2010) indica que la rentabilidad económica debe ser lo más elevado posible, ya que es usual que la rentabilidad económica de una empresa vaya disminuyendo con el tiempo; y también es probable que el margen de rentabilidad económica sea negativo y genere perdidas. Asimismo,

destaca que, si la rentabilidad económica de un activo es inferior a la medida de una deuda, y que el margen de rentabilidad económica de una empresa, se puede mejorar a través del aumento de la rotación de ventas, y a través de la reducción de gastos administrativos y de ventas.

Para el inversionista la rentabilidad financiera es considerada una medida mucho más atractiva, porque compara el beneficio del propietario frente al recurso financiero comprometido por el mismo. La proyección de la rentabilidad financiera inferior a lo que se podría obtener en el mercado financiero, cierra las posibilidades de expansión de la empresa, debido a que no generaría expectativas positivas de rentabilidad en inversores. (Sánchez, 2002).

Soriano (2010) señala que la rentabilidad financiera o de fondos propios o llamada también ROE, guarda relación con el resultado generado con el patrimonio neto; y que para que una empresa sea rentable para sus inversionistas, los resultados obtenidos deben ser mayores a lo que un inversionista podría obtener con inversiones similares (coste de oportunidad).

1.3.1.3 Cálculo de la rentabilidad económica, financiera y autogenerada

A. Rentabilidad económica

Para llevar a cabo el cálculo del índice ROA, se requiere el uso de la utilidad neta y el total de los activos del ejercicio contable, procediendo a dividir la utilidad neta entre el activo total. (Sánchez, 2002).

Formula de la rentabilidad sobre los activos: $\text{Utilidad} / \text{Activo total}$.

El resultado obtenido será traducido como el rendimiento obtenido en porcentaje sobre la inversión realizada por los propietarios del negocio durante el inicio del periodo. (Sánchez, 2002).

B. Rentabilidad Financiera

Para llevar a cabo el cálculo del índice ROE se requiere el uso de la utilidad neta y el total de los activos del ejercicio contable, procediendo a dividir la utilidad operativa neta entre el patrimonio. (Sánchez, 2002).

Formula de la rentabilidad sobre el patrimonio: Utilidad / Patrimonio.

El resultado obtenido será traducido como el rendimiento obtenido en porcentaje sobre la inversión realizada por el inversionista del negocio durante el inicio del periodo. (Sánchez, 2002).

C. Rentabilidad autogenerada

Lizcano (2004) define rentabilidad autogenerada como la competencia de generar recursos financieros propios de la empresa, que proviene del desempeño normal de sus operaciones durante un periodo de tiempo.

“Formula de la rentabilidad autogenerada: (Resultados antes de impuestos + Dotaciones Amortizaciones) / Ingresos totales”. (Lizcano, 2004)

“El termino resultados antes de impuestos, se refiere a la utilidad neta antes de descontar el pago de impuestos; es decir, se refiere a la utilidad que genera la empresa sin aplicar ningún tipo de distorsión fiscal”. (Lizcano, 2004).

“El termino Dotaciones Amortizaciones, se refiere a la suma de amortizaciones de gastos de establecimiento, dotación a la amortización del inmovilizado inmaterial, y dotación a la amortización del inmovilizado material, o en general a la depreciación del activo fijo”. (Lizcano, 2004).

1.3.1.4 Mejoramiento de la rentabilidad financiera

Morillo (2001) enfatiza que el nivel de rentabilidad se puede mejorar realizando las siguientes actividades:

- ✓ Agregar cambios en la rotación del capital contable.

- ✓ El incremento de la rotación del capital contable de una empresa no es una tarea sencilla. El nivel de sus ventas va depender de las condiciones del mercado.
- ✓ Otra alternativa con respecto al capital contable, es disminuirlo, como fuente de financiamiento, y manteniendo firme el nivel de ventas, ya que, si se incorpora deuda, es posible que se afecte el riesgo financiero de la empresa.
- ✓ Integrar cambios en la rotación de la utilidad neta.
- ✓ Incorporar cambios en la rotación del apalancamiento financiero.
- ✓ En el caso del apalancamiento financiero, este aumento es viable, siempre y cuando la deuda de activos fijos este para el largo plazo, y la deuda del activo circulante se encuentre para el corto plazo; de tal forma que se sincronicen los vencimientos de deuda con los ingresos de efectivo.
- ✓ También se debe tenerse en cuenta que, en el apalancamiento financiero, el nivel de deuda nunca debe superar la rentabilidad del negocio, ya que a mayor deuda mayor costo, y por lo tanto el nivel de riesgo para los acreedores aumenta.

Morillo (2001) destaca que, con el apalancamiento financiero, se pueden buscar créditos de costos bajos, que generalmente provienen de entidades financieras del sector público.

1.3.1.5 Mejoramiento de la rentabilidad económica

Morillo (2001) refiere que la rentabilidad económica de una empresa se puede hacer crecer a través de:

- ✓ El incremento de la rotación de los activos de la empresa.
- ✓ Disminuyendo el nivel de activos de la empresa.
- ✓ Incrementando el nivel de ventas de la empresa, a través de esfuerzos promocionales, reducción de precios, entre otras.

Morillo (2001) revela que las actividades para mejorar la rotación económica de una empresa deben considerar su actividad económica, su capacidad instalada, su cuota de mercado, su nivel de ventas y de activos.

- ✓ También debe considerarse que, si una empresa desea reducir su nivel de activos, es posible que reduzca su nivel ventas en el corto y largo plazo, y por lo tanto es probable que ponga en discusión su viabilidad.

1.3.2. Trabajo en equipo

1.3.2.1 Concepto de trabajo en equipo

Es un conjunto de individuos que cooperan de forma coordinada para alcanzar metas en común. La utilidad del trabajo en equipo cuando todos “crecen”, cuando la intersección de cambio social, cambio tecnológico y nuevas formas organizativas cambian el juego organizacional en un juego de ganar-ganar favoreciendo a una empresa. (Sánchez, 2006).

El término trabajo en equipo se usa para el conjunto de profesionales que trabajan en una misma organización, en un mismo nivel, en un mismo establecimiento, estos equipos orientan a estructuras de funcionamiento a coordinar ideas, acciones y solución a los problemas que se presentan. Además, poner a disposición del equipo las energías y las capacidades de cada uno es un recurso para desarrollar el campo de las posibilidades de dar a saber sus habilidades. (Mahieu, 2002).

1.3.2.2. Características del trabajo en equipo

Según Sáenz (2005), señala las siguientes características de un equipo de trabajo:

- ✓ Permiten establecer relaciones de comunicación verticales y horizontales en todos los niveles jerárquicos.
- ✓ Promueve el trabajo grupal coordinado, y no solo enfocado en el individual.

- ✓ Permiten desarrollar el alcance del control por cuanto los líderes se transforman en formadores o entrenadores, más que en planificadores o controladores.
- ✓ Promueven una comunicación fluida entre todos sus miembros, así estos ocupen cargos internos o externos.
- ✓ Los sistemas de recompensa promueven el desarrollo de habilidades individuales y grupales.
- ✓ Facilita el establecimiento de niveles de producción y fijación de metas grupales.
- ✓ Fomentar la toma de decisiones grupal, y la participación individual de todos los miembros.
- ✓ El puesto de trabajo se agrupa en base al conjunto de tareas comunes.
- ✓ La asignación de tareas se realiza para todas las personas.
- ✓ Se base en la dependencia entre trabajadores y empleadores.

1.3.2.3. Diferentes fases en la evolución de equipos de trabajo

A. Iniciación: En esta fase la actuación siempre es negativa, dado que, quienes conforman los equipos no tienen objetivos claros. (Sáenz, 2005).

B. Orientación: Está orientado al aumento de la madurez profesional que se va desarrollado en las capacidades de trabajo. Esto se debe porque no han regulado normas y tampoco lo han puesto en práctica. (Sáenz, 2005).

C. Clarificación: Esta fase comienza con el crecimiento entre los integrantes del equipo en relación a la confianza y respeto, por lo que incrementa el grado de unión entre los miembros. (Sáenz, 2005)

D. Integración: Los miembros del equipo tienen la capacidad necesaria para trabajar de manera eficiente y

autónoma, y posee de manera clara sus objetivos. (Sáenz, 2005).

Por otro lado, (Acosta 2011) en su libro: *“Trabajo en equipo”* señala las siguientes fases:

Fase de iniciación: generalmente en esta fase se muestra inseguridad porque no tienen claro que hacer. Existiendo desorientación, ansiedad, esperando solo instrucciones del jefe o líder. Es una fase donde no se puede hablar de una presencia verdadera de grupo.

Fase de clarificación: es la fase en donde los miembros del grupo comienzan a buscar la manera de salir de su inseguridad. Buscando soluciones e intentando resolver los problemas que se van presentando. Así mismo buscan seguridad y existe aporte de ideas, aunque todavía no exista una concientización como grupo. Es una fase donde no se determina los roles personales, pero se va planteando su necesidad; naciendo en algunos afirmarse como individuo. Se percibe necesidades personales y se empieza a notar cambios, aunque no se logra ser un grupo.

Fase de contra dependencia: Como consecuencia de la clarificación, las muestras de hostilidad se van haciendo cada vez más frecuentes contra dependientes e intensas. Algunos miembros se hacen dependientes y otros entre los participantes se van estableciendo ciertos vínculos. Puede que surjan algunos subgrupos, cuando existe agresividad.

Fase de lucha por el poder, clarificación de roles: En el grupo se observa lucha por proponer autoridad sobre otros miembros, surgiendo agresiones, generando chismes entre los miembros del grupo, y es donde el líder o el coordinador debe actuar. Se genera la adecuación de roles individuales y grupales para mejorar el clima organizacional entre los miembros del grupo. Y con el tiempo se aparecerán actitudes que permitirán la unión del grupo.

Fase de Integración: *Es la fase del optimismo y se manifiestan los resultados. Los miembros del equipo olvidan los problemas y buscan consenso;*

existiendo mayor participación y afrontan nuevos objetivos. Es la fase de un verdadero grupo participativo, en donde analizan sus fracasos y sus logros. Así mismo cada uno quiere escuchar al otro con la finalidad de desarrollar habilidades de comunicación que permita la unión del grupo, aceptan compromisos.

1.3.2.4. Ventajas de trabajar en equipo

Sáenz (2005), señala las siguientes ventajas:

“Mayor motivación: Los equipos satisfacen necesidades de rango superior. Esto lo hacen con la finalidad de demostrar sus conocimientos y ser reconocidos por los miembros de un equipo de trabajo; logrando generar inclusión en el grupo”.

“Mayor compromiso: Informar en el análisis y toma de decisiones que compromete con las metas del equipo y los objetivos”.

“Más ideas: Las personas que trabajan en equipo, producen un mayor número de ideas e innovaciones”.

“Más creatividad: Las personas que trabajan en equipo, son más propensas a generar ideas novedosas de cómo solucionar problemas”.

“Mejora la comunicación: Las personas que trabajan en equipo, aprenden a expresar sus opiniones y a escuchar a las demás personas”.

“Mejores resultados: Las personas que trabajan en equipo, mejoran la eficacia de resultados individuales y grupales”.

1.3.2.5. Cualidades que hacen posible que un equipo tenga un alto rendimiento

Liderazgo: Ser buen líder genera la posibilidad que los trabajadores realicen el trabajo sin la necesidad de ejercer presión. La presencia de un buen líder es fundamental en el desempeño del grupo, ya que un líder marca y orienta el modelo a seguir (Funlam, 2008).

Metas específicas y medibles: El uso de metas específicas y medibles, permite que los integrantes de un grupo conozcan el desenvolvimiento frente al trabajo (Funlam, 2008).

Respeto, compromiso y lealtad: El respeto entre trabajadores y jefes, favorece la predisposición a realizar un trabajo con buen ánimo y sentido de pertenencia (Funlam, 2008).

Comunicación eficaz: El intercambio de información y la comunicación es necesario entre sus miembros. La principal obligación del líder, es asegurar que la información sea compartida con todos los miembros (Funlam, 2008).

Pensamiento positivo: El buen líder ejerce un papel de mediador en las discusiones grupales, ya que se requiere conocer los diferentes puntos de vista (Funlam, 2008).

Reconocimiento: El buen líder es responsable de establecer los mecanismos que garanticen el reconocimiento del esfuerzo individual y grupal (Funlam, 2008).

Asimismo, (Acosta 2011) define las condiciones para que el trabajo en equipo sea eficaz lo siguiente:

- ✓ Determina objetivos.
- ✓ Definir la organización del equipo.
- ✓ Favorecer la comunicación. Generando que la comunicación sea fluida, positiva.
- ✓ Coadyuvar para saber escuchar de manera activa: sabiendo escuchar a los demás y en donde se manifiesten los desacuerdos.
- ✓ Establecer un ambiente democrático, donde exista opinión libre. En donde exista la participación de sus integrantes, y en donde todas las personas puedan expresarse libremente, sin miedo a ser juzgada por los demás miembros del equipo, sin burlas ni prejuicios.
- ✓ Favorecer el consenso en la toma de decisiones, previo debate si es preciso.

- ✓ Hacer que cada idea pase a ser del grupo, por lo que todos traten de mejorarla y nadie la ataque.
- ✓ Favorecer el intercambio de ideas; asumir que rechazar una idea no significa contradecir a la persona.
- ✓ Intercambiar información y conocimientos.

1.3.2.6. Tipos de equipos de trabajo

Los equipos de trabajo logran agruparse en distintos tipos, obedeciendo de quienes los preparen, al logro de sus objetivos, a la voluntad u obligación de la participación en ellos y otras características. Precisaremos aquí cuatro de ellos, así como a sus rasgos más concretos. (Funlam, 2008).

A. Círculos de calidad:

Está conformado por un supervisor y un número pequeño de colaboradores dentro de una misma área y con una actividad común, reuniéndose de forma voluntaria para estudiar problemas de sus áreas. (Funlam, 2008).

B. Equipos de progreso:

Denominados “equipos de mejora”. En este tipo de equipos de trabajo, los miembros participan de manera voluntaria, con el fin de solucionar un problema externo que no ha sido generado por ellos mismos; es decir solucionan problemas que pertenecen a otras áreas. (Funlam, 2008).

C. Equipos de procesos:

Es aquel equipo que se concentra en la realización de un proceso específico con el propósito de lograrlo de manera eficiente, o de operar en el mismo un cambio con beneficio tanto para ellos mismo como para la empresa que laboran. (Funlam, 2008).

D. Equipos autónomos:

Conocido como “equipos de trabajo autogestionario”. Está formado por un grupo más grande de personas, y requiere de una mayor coordinación, ya que los problemas que se tratan son de mayor complejidad (Funlam, 2008).

1.3.2.7. Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo

Según (Gil, et al., 2011) manifiestan que los equipos de trabajo tienen cada vez más un lugar fundamental en las empresas, por ello existen formas de liderazgo, tales como:

A. Liderazgo auténtico

Se expresa con el carisma socializado frente a los empleados y hace distinción de un líder auténtico. Un líder auténtico se define con el comportamiento de conducta de un liderazgo transparente y ético, escuchando aportes de los otros miembros del equipo y destacando en el apoyo de compartir información necesaria y relevante para la tomar buenas decisiones.

B. Liderazgo transcultural

Es la adaptación que posee un líder en los distintos entornos culturales del mundo globalizado.

C. Liderazgo Complejo

Establece tres ejes de complejidad: cognitiva, social y conductual. En donde el líder debe mostrar la capacidad para afrontar los hechos desde diferentes perspectivas, ejerciendo nuevos roles y ejecutando nuevas conductas en función de las necesidades.

D. Liderazgo en equipo

El primer enfoque manifiesta la importancia del liderazgo funcional en los equipos, orientando en el aporte individual del líder sobre procesos y resultados conjuntos. Es indudable que los equipos tienen conocimientos y habilidades ineludibles para ejecutar bien su trabajo; lo cual, el líder a través de su intervención (especificando metas, organizando al equipo, motivando, y dando apoyo, etc.) conseguirá que cada equipo cumpla las metas o propósitos que se establecen dentro de ello.

Por otro lado, (Murillo, et al., 2017) en su libro: “El liderazgo en los entornos sanitarios”, postuló cuatro estilos sobre liderazgo:

- **Autocrático:** se refiere a que todas las decisiones se toman de manera personal y autoritaria y solo se transmiten cuando estas ya han sido efectuadas.
- **Participativo:** es cuando el líder presenta la situación a todos los miembros del equipo y así poder analizar de manera integrada y conjunta, valorando las opiniones de los demás y con la certeza de que la decisión es sólo de él.
- **Democrático:** el principal reto es compartir tareas y roles con perfiles profesionales distintos y llegar a consenso en beneficio del grupo enriqueciendo las estrategias y dando equilibrio a los resultados.
- **Liberal:** promueve la libertad completa del grupo. El líder tiene poca participación con la finalidad de que el grupo formule las decisiones. Este estilo tiene grandes ventajas con prestadores de servicios independientes que trabajan en conjunto para un mismo fin.

1.3.2.8. Fases del trabajo en equipo

Según Acosta (2015) manifiesta las siguientes fases del equipo:

- ✓ **Liderazgo.** El líder tiene claro lo que se quiere lograr y posee la capacidad de comunicarles a miembros del equipo las metas. El líder trabaja de manera conjunta con los miembros del equipo, no de manera individual.
- ✓ **Metas específicas y cuantificables.** Las suministra la dirección y favorecen a que los miembros tengan claro hacia dónde van. La expectativa de éxito es mayor en la medida en que los miembros conocen la metas y así alcanzar los objetivos. El respeto, compromiso y lealtad debe manifestarse entre el líder y los miembros del equipo.
- ✓ **Comunicación eficaz.** El líder y los miembros del equipo deben intercambiar opiniones para tener más ideas. La falta de comunicación es un problema para desarrollar un trabajo en equipo eficaz.
- ✓ **Aprender durante el camino.** La manera correcta de verificar que se está trabajando de manera correcta es adquiriendo la retroalimentación sobre los resultados del trabajo efectuado. Se debe reconocer los logros a los

miembros del equipo por parte del líder y corregir, en caso estén trabajando de manera deficiente.

- ✓ **Pensamiento positivo.** Permitir que las ideas sean libres. Todas las ideas deben ser consideradas. Por otro lado, los errores deben considerarse para mejorar, crecer y aprender.
- ✓ **Reconocimiento.** Un pilar importante en la motivación es el reconocimiento. Las personas cuanto más identificadas se sienten, trabajan mejor. Se debe impulsar al bienestar en el trabajo con la finalidad de inculcar un trabajo más productivo y rentable. Los colaboradores deben tener un concepto de “trabajar en equipo” como esfuerzo integrado solidario.

1.3.2.9. Objetivos del trabajo en equipo

Acosta (2015) sostiene que los objetivos del trabajo en equipo son:

- ✓ Aceptados como propios por cada miembro de equipo.
- ✓ Concretos y eficientes
- ✓ No generen conflictos entre el trabajo en equipo
- ✓ Ambiciosos pero alcanzables de objetivos
- ✓ Interactuar con los miembros de equipo

1.3.2.10. Dimensiones e Indicadores

Según Sánchez (2006), son los siguientes:

- ✓ **Existencia de expectativas y viabilidad del trabajo equipo**

Conocer las expectativas que se generan en las empresas cuando se forma un equipo y sus consecuencias en cuanto a los propósitos individuales y empresariales.

- ✓ **Presencia de perfiles en el trabajo en equipo**

Se manifiesta por presencia de los requisitos y tendencias que muestran los miembros de los equipos de trabajo que inciden en su rendimiento, como su actitud y aptitud aceptando las opiniones de los demás.

- ✓ **Sinergia en los equipos de trabajo**

La destreza social se puede definir como principio al afrontamiento de intercambios desfavorables o dificultosos. Por otro la comunicación debe ser abierta en un equipo de trabajo.

✓ **Comunicación y habilidades sociales en los equipos de trabajo**

La habilidad social se puede definir con base al afrontamiento de intercambios desfavorables o dificultosos. Por otro la comunicación debe ser abierta en un equipo de trabajo

✓ **Conflicto en los equipos de trabajo**

Es indispensable valorar la importancia del conflicto en su contexto organizativo en general, y particularmente en el trabajo en equipo, si es un equipo lleno de conflictos lograr una incompatibilidad de personalidades.

✓ **Confianza en los equipos de trabajo**

Dar a conocer propuestas comprometedoras para la mejora del trabajo en equipo, considerando la confianza como un valor central.

✓ **Gestión del conocimiento en los equipos de trabajo**

Cada empleado de una empresa debe conocer a fondo que puesto tiene dentro de ella, para que tenga un buen desempeño laboral, creando estabilidad, previsión y consistencia en su gestión de conocimiento.

✓ **Automotivación para el trabajo en equipo**

La motivación para los trabajadores es importante dentro de un equipo de trabajo, lo cual se debe contar desde las recompensas que se les puede dar.

✓ **Construcción de equipos de trabajo**

Mejora el nivel de conciencia social y personal donde valora o analiza ideas, expresa sentimientos, opiniones y fomenta ideas dentro del equipo de trabajo.

1.3.2.11. Coworking

A. Definición

Según Gonzáles y Barzola (2018), señala que el coworking, es también conocido como una comunidad colaborativa, y es una nueva manera de trabajo que está tomando interés de muchos colaboradores individuales,

emprendedores y profesionales independientes. En donde el común denominador es la distribución de un mismo espacio, de manera física o virtual, en donde puedan hacer planes de trabajo de manera conjunta o individualizada. Asimismo, lo ha denominado un modelo comercial positivo en la idea de generar ambientes de trabajo originando creatividad, innovación y el compromiso cooperativo de emprendedores; convirtiéndolo en un modelo empresarial en tiempos de prosperidad y de crisis; y así descubrir oportunidades de desarrollo. Por otro lado, para el Estado se puede convertir en un aliado preciso en la suma de beneficios del sector local, y enfatizando aspectos relevantes que hacen del coworking una herramienta de valor agregado, de diferenciación, alta calidad, de creatividad e innovación.

B. Espacio de trabajo conjunto – Coworking

Un espacio de coworking es un espacio de trabajo para una comunidad, un lugar donde las personas se unen para colaborar unos con otros. También es un espacio de trabajo asequible y accesible, un lugar para compartir conocimiento de diferentes orígenes empresariales que pueden contribuir entre sí. (Spinuzzi, 2012).

El surgimiento del espacio de coworking es causado por la aparición de una economía del conocimiento que simultáneamente se convierte en una economía digital (Moriset, 2013). En el desarrollo concurrente del conocimiento economía y economía digital, hay profesionales que siguen esta transformación económica, llamado la clase creativa. Según (Florida, 2011), esto no se limita a las personas que tienen habilidades artísticas, como arquitectos, artistas o

músicos, pero también incluye consultores, abogados y programadores.

Según (Kwiatkowski, et al., 2011), los espacios de coworking tienen cinco valores principales que están abiertos a la interpretación individual.

Los propietarios de espacios de coworking pueden utilizarlos para atraer a personas dedicadas a estos mismos valores. La base para construir una fuerte comunidad espacial de coworking. Estos valores son:

- Colaboración. Una disposición a trabajar juntos y compartir conocimientos.
- Apertura. Libertad para compartir ideas, información y personas.
- Comunidad. Un grupo que tiene como objetivo compartir conocimientos a través del coworking.
- Sostenibilidad. El uso de un espacio común que sea ecológica y económicamente sostenible.
- Accesibilidad. Un espacio de coworking como un lugar accesible tanto económica como socialmente. por personas de diversos orígenes. Moriset afirma que los espacios de coworking pueden ser un tercer lugar para vivir y trabajar porque los principales Los valores de los espacios de coworking están en línea con las características del tercer lugar definidas por (Oldenburg, 1989).

Señala Gonzales y Barzola (2018), los espacios de coworking es el lugar donde acuden los empresarios y networkers para intercambian información de manera conjunta, y en donde los participantes de estos espacios solo necesitan un computador y la conexión a internet. Sin embargo, “*¿por qué las oficinas dedicadas a prestar servicios colaborativos están*

llamando la atención de varias personas?” La respuesta principal está en la administración, porque va encontrar la relación entre los miembros del espacio compartido, generando comunicación y oportunidades de trabajo en beneficio de los miembros y sus actividades en el largo plazo.

C. Importancia del Coworking

El coworking es una idea innovadora que se construye con el apoyo del trabajo colaborativo entre personas o empresas y puede promover el desarrollo económico de un país. En una nación existen muchas personas con perfil innovador, de proyección empresarial y quienes generan empresas; pero a todo ello, es muy importante el rol del Estado para proporcionar y disponer de lugares estratégicos, que faciliten la innovación y la generación de empleo entre sí; para mejorar el rendimiento de personas mencionadas anteriormente. (González y Barzola, 2018).

D. El coworking y el fin que persigue

El coworking no sólo pretende suministrar un espacio físico colaborativo; por el contrario, el coworking tiene como como finalidad desarrollar cambios sociales en las personas que la constituyen. Pretende dejar la manera individualista de las personas y fomentar el trabajo colaborativo y de beneficio mutuo; resaltando la participación y dejando de lado la competencia entre emprendedores y profesionales independientes. (González y Barzola, 2018).

E. Relación entre el coworking y la innovación

Existe una exigencia considerativa de esfuerzo y constantes cambios en la forma pensar para co-trabajar entre organizaciones y así lograr innovación entre ellas. Según Gonzáles y Barzola 2018, el relacionamiento que existe entre las comunidades colaborativas y la innovación es real. De esta manera, Lozano manifiesta que el conocerse con otras personas hace comprender que todos tienen una manera distinta de pensar, conllevando a tener flexibilidad frente a una opinión distinta. Con lo mencionado anteriormente se fomenta la relación entre los emprendedores autónomos con las medianas y grandes empresas a través de trabajo en equipo que permitirán el inicio de nuevas ideas innovadoras. El coworking consiste en tener un horario diferente a la rutina de trabajo normal, en donde habilitar el trabajo puede ser solo por horas; pero en donde el principal requisito es ser innovador y creativo. Finalmente, los coworkers también están ligados en un futuro inmediato al networking (red profesional de contactos). (Gonzáles y Barzola, 2018).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera el coworking como aplicación de trabajo en equipo permitirá mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima?

1.5. Justificación e importancia

Actualmente el trabajo en equipo es una las bases más relevantes en toda empresa. Por ello los colaboradores deben estar involucrados y deben operar de manera eficiente para el alcance de objetivos comunes, logrando así resultados favorables; pero si, por el contrario, se presentan peleas y descoordinación en la fijación de equipos, lo más probable es que los resultados sean negativos, por ello el éxito de las organizaciones depende de factores como gestión, comunicación y

vínculo que pueda existir entre sus trabajadores. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades se ejecutan de modo más rápido y eficiente. (Ford, 2015).

Además, dentro del trabajo de equipo está la motivación lo cual, es importante para alcanzar los objetivos que se proponen, tanto de una empresa como lo que quiere un equipo de trabajo, por ello se tiene que tener en cuenta que muchas de las empresas no pueden motivar a sus colaboradores, lo que sí se puede lograr es que en el lugar de trabajo haya un entorno donde exista la motivación autogenerada entre trabajadores y para los equipos de trabajo, ya que las organizaciones no pueden emplear una herramienta única para que exista una motivación perfecta entre sus trabajadores. (Mex, 2014).

Por ende, para sentirse parte del equipo es fundamental y necesario establecer comunicación con los compañeros de trabajo. Los colaboradores que participan en proyectos, y a su vez logran experiencias enriquecedoras que fortalecen su compromiso y unión. Un grupo acoplado es sinónimo de éxito, ya que mejoran la rentabilidad de la organización. La constancia en el trabajo de un miembro del equipo hará necesario el compromiso de otro miembro, permitiendo el cambio de roles, y el diseño de soluciones desde diferentes puntos de vistas. (Díaz, 2016).

Entre los miembros de un equipo, es común que exista una diferenciación de funciones, ya que se desempeñan múltiples funciones que se complementan en un resultado final que marca la diferencia entre cumplir o no las metas que se entregan. Entre mayor confianza y compromiso exista en un grupo de trabajo, mayores serán los resultados que se alcancen, puesto que no se presentaran dificultades por falta de comunicación, conocimientos y habilidades. (Cortes, et al., 2018).

Además, la rentabilidad es un indicador fundamental dentro de las empresas, ya que brinda información sobre la eficiencia con la que se utilizan los recursos escasos disponibles, y sobre la eficacia en resultados que se obtienen sobre los recursos que se invierten en el activo total y patrimonio de una empresa. Es

importante señalar, que los niveles de rentabilidad de una empresa dependen de su actividad económica, y del nivel de riesgo que se encuentra expuesta, puesto que existen actividades que están sujetas a sanciones por incumplimientos normativos y operativos. (Benavides, 2013).

El trabajo en equipo mejora la rentabilidad, ya que el personal de una empresa es más eficiente, puesto que las decisiones que se toman en equipo están basadas en la confianza, en la comunicación, en un ambiente amigable y motivante, y en ideas nuevas que fluyen sin restricciones y sin opiniones negativas. En el caso de las empresas que no promueven el trabajo en equipo, estas presentan una mayor incidencia de conflictos, deserciones, y un mayor nivel de rotación en sus plazas de trabajo. (Restrepo, 2017).

Para valorar el éxito de una empresa es necesario conocer su situación económica y financiera. El conocimiento de la situación económica y financiera de una empresa depende del uso de ciertas medidas o indicadores financieros, como es el caso de los indicadores de rentabilidad, liquidez, solvencia, endeudamiento y rotación laboral. Generalmente, cuando las ventas de una empresa están en aumento, también lo estarán, sus indicadores de rentabilidad, ya que, a mayores ingresos económicos, mayores índices de rentabilidad tanto a lo que se refiere como rentabilidad económica y financiera. (Restrepo, 2017).

1.6. Hipótesis

Si se implementa la propuesta de coworking, como aplicación de trabajo en equipo entonces mejorara la rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, Sede Lima.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Proponer el coworking, como aplicación de trabajo en equipo para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima.

1.7.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar el nivel de rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.
- Identificar los factores críticos que influyen en la baja rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.
- Analizar la actual forma de trabajo en equipo – coworking de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.
- Diseñar los elementos del trabajo en equipo expresados en la propuesta de Coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.

CAPITULO II
MATERIAL Y MÉTODO

CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

Tipo de investigación:

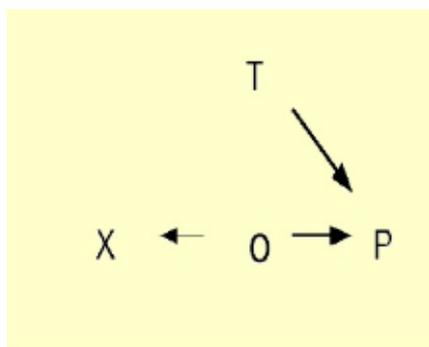
El proyecto de investigación es **descriptivo – propositivo**; descriptivo, porque buscar describir propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno de estudio. Especifica tendencias de una población o grupo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La investigación permitirá definir y evidenciar el contenido de las variables y; propositiva, porque guía a la creación de nuevas estructuras de investigación, mediante la descripción de la realidad del problema y sus alternativas para darle solución. Se tomará en cuenta acciones no tomadas en cuenta referidas al trabajo en equipo, con la finalidad de proponer oportunas soluciones, como la de una propuesta de una herramienta moderna de gestión como el coworking – trabajo en equipo para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima. (Salazar, 2014).

Diseño de investigación:

El diseño metodológico fue no experimental – transversal.

Investigación no experimental, es el análisis deliberada de las variables sin efectuar manipulación alguna y en donde sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural para luego estudiarlos (Hernández, et al., 2010) y; la investigación transeccional o transversal, es la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. La intención es explicar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un determinado momento. “*Es como tomar una fotografía de algo que sucede*”. (Hernández, et al., 2010).

Figura 1: Fórmula del diseño de la Investigación



Fuente: Hernandez, Fernández y Baptista, 2010

Donde:

X: Realidad de la empresa

O: Observación

T: Modelo teórico

P: Propuesta de herramienta moderna de gestión como el coworking – trabajo en equipo

2.2. Población y muestra:

2.2.1 Población:

La población de la variable trabajo en equipo – coworking como aplicación de trabajo en equipo, estuvo compuesta por un total de 4 trabajadores de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante el año 2018.

La población de la variable rentabilidad, estuvo compuesta por los registros contables que contienen la información económica y financiera de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante el año 2018, pertenecientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

2.2.2 Muestra:

La muestra de la variable trabajo en equipo – coworking como aplicación de trabajo en equipo, estuvo compuesta por un total de 4 trabajadores de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante el año 2018.

La muestra de la variable rentabilidad, estuvo compuesta por los registros contables que contienen la información económica y financiera de la empresa E.

Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante el año 2018, pertenecientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

2.3. Variables - Operacionalización

Variables: Ver Tabla 1

Tabla 1: Variables del estudio

Variabes del estudio	Definición conceptual	Definición operacional
Trabajo en equipo (Coworking) Variable independiente	El término trabajo en equipo - coworking es utilizado para designar el conjunto de profesionales que trabajan en una misma empresa, y que requieren de ciertos indicadores como liderazgo, metas específicas y cuantificables, comunicación eficaz, aprendizaje, pensamiento positivo y reconocimiento para poder lograr un trabajo coordinado y productivo. (Sánchez, 2006)	Las dimensiones del trabajo en equipo – coworking, son liderazgo, metas específicas y cuantificables, comunicación eficaz, aprender durante el camino, pensamiento positivo y reconocimiento.
Rentabilidad (Variable dependiente)	Es la relación existente entre el excedente que genera una empresa por cada sol invertido en su patrimonio, activo total y utilidad neta sin considerar ningún tipo de distorsión fiscal. (Bernstein,1995)	Las dimensiones de la rentabilidad económica son la rentabilidad financiera (ROA), rentabilidad financiera neta (ROE), y rentabilidad autogenerada.

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización

Tabla 2: Operacionalización de la variable dependiente

Variable dependiente	Dimensión	Concepto de dimensión	Indicador	Ecuación	Categoría	Tipo de dato	Técnica e instrumento
Rentabilidad (Sánchez, 2002 y Lizcano, 2004)	Rentabilidad económica (ROA)	Es aquel indicador que mide el retorno de un negocio independientemente de cómo ha sido financiado	Nivel de rentabilidad económica (ROA)	Utilidad Neta / Activo total	0 a 100%	Cuantitativo discreto	Análisis documental - Hoja de análisis de datos
	Rentabilidad financiera (ROE)	Es aquel indicador que mide el retorno de los accionistas después del pago de la deuda.	Nivel de rentabilidad financiera (ROE)	Utilidad neta / Patrimonio			
	Rentabilidad autogenerada	Es la capacidad de generación de recursos financieros internos de una empresa, que proviene del desempeño normal de sus operaciones durante un periodo de tiempo.	Nivel de rentabilidad autogenerada	(Resultados antes de impuestos + Dotaciones Amortizaciones) / Ingresos totales.			

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 3: Operacionalización de la variable independiente

Variable independiente	Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Ítems	Escala	Técnica e instrumento
Trabajo en equipo – Coworking (Sánchez, 2006)	Liderazgo	El líder debe tener una visión de lo que se pretende conseguir y ha de ser capaz de comunicar las metas a su equipo.	Existencia de expectativas y viabilidad del trabajo en equipo	¿Conoce las expectativas que se generan en la empresa cuando se implanta el trabajo en equipo? ¿Existe temor al trabajo en equipo, porque piensa que no cumple con lo requerido por parte de la empresa?	Likert (Muy en desacuerdo, Desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Muy de acuerdo)	Encuesta - Cuestionario
	Metas específicas y cuantificables	Las proporciona la dirección y ayudan a que los miembros conozcan hacia dónde van.	Presencia de perfiles en el trabajo en equipo	¿Al organizarse en un equipo cuenta con actitud y aptitud?		
	Comunicación eficaz	El líder y los miembros del equipo deben intercambiar información y retroalimentación.	Interacción con los miembros del equipo	¿Acepta la opinión de las demás personas? ¿Existe una buena interacción con todos los miembros del equipo de trabajo que la empresa establece?		
			Existencia de una comunicación y habilidades sociales en los equipos de trabajo	¿Comparten opiniones y habilidades para hacer un buen trabajo? ¿Existe una comunicación abierta y sincera entre los miembros de equipo para poder coordinar las distintas situaciones? ¿Piensa y ayuda asertivamente en el equipo de trabajo?		
	Aprender durante el camino	Obtener retroalimentación sobre el resultado del trabajo permitirá rectificar cuando se detecte que no se está en la dirección correcta.	Incompatibilidad de personalidades	¿Se genera incompatibilidad de personalidades creando un conflicto afectivo? ¿Se ha creado algún tipo de conflicto cuando trabajo en equipo? ¿Se crea confianza en los equipos de trabajo que forma la empresa?		
	Pensamiento positivo	Permitir que las ideas fluyan libremente.	Generación de confianza y existencia de compromiso	¿Cada miembro de equipo se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para que el equipo salga adelante? ¿Conoce su puesto de trabajo, controla información y el “saber hacer” necesarios para su función?		
			Gestión del conocimiento en los equipos de trabajo	¿Proporciona mayor estabilidad, previsión y consistencia en su gestión de conocimiento? ¿La empresa entrega recompensas al mejor equipo? ¿Necesita algún tipo de remuneración para que se sienta motivado al trabajar en equipo?		
	Reconocimiento	El reconocimiento es clave para la motivación.	Existe automotivación para el trabajo en equipo	¿Desarrolla una elevada conciencia social y personal entre los miembros del equipo?		
			Desarrollo de conciencia e ideas en la construcción de equipos de trabajo	¿Evalúa o analiza ideas, expresa sentimientos o deseos e impone ideas dentro del equipo de trabajo?		

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos:

Las técnicas a utilizar fueron la entrevista y análisis documental.

Entrevista: Son investigaciones no experimentales transversales o transeccionales descriptivas o correlacionales-causales, en donde se busca opiniones en una conversación de una o varias personas y en donde el entrevistador es el designado para preguntar. (Hernández, et al., 2014).

Análisis documental o bibliográfico: Posee como herramienta la documentación física y visual, que exista y que se encuentra relacionada con la variable de estudio. (Hernández, et al., 2014).

Instrumentos de recolección de datos: Presente una descripción de los instrumentos de recolección de los datos en la cual calce su investigación.

Cuestionario: Es la elaboración de un grupo de preguntas en relación de una o más variables a medir. Y debe ser pertinente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2008; citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El cuestionario será aplicado a los cuatro trabajadores para conocer su forma de ejercer trabajo en equipo de la empresa.

Ficha documental: Es la herramienta operativa que capacita al investigador a defender su estudio, donde se recolecta información y/o datos de identificación de un libro o de algún documento escrito sobre lo que se pretende estudiar (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La ficha documental se aplicará a la información en los estados financieros que exista sobre la variable de la rentabilidad.

El cuestionario de la variable trabajo en equipo – coworking, estuvo compuesto por 18 ítems operados según las dimensiones teorías de la propia variable.

Validez: El cuestionario del estudio sobre la variable trabajo en equipo – coworking, fue validado a través de la técnica del juicio de expertos.

El término validez de un instrumento se refiere al grado en que realmente se mide la variable que se pretende medir. (Bocanegra, 1999)

Confiabilidad: La consistencia interna del cuestionario del estudio sobre la variable trabajo en equipo - coworking, fue medida a través del uso del coeficiente estadístico Alfa de Cronbach.

El termino confiabilidad de un instrumento, es donde el objeto produce el mismo resultado al aplicar de manera repetida el instrumento. (Bocanegra, 1999).

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El análisis estadístico e interpretación de datos de la investigación, se realizó con el uso de: Codificación de respuestas, procesamiento de la información, y la exposición de los resultados. Se utilizó un enfoque cuantitativo, propositivo y descriptivo. Tuvo como muestra a 4 trabajadores de la empresa E. Gonzáles Ch & Abogados para analizar la variable independiente y los estados financieros de la mencionada empresa para el análisis de la variable dependiente. Y se utilizó como técnicas encuesta y el análisis documental con el fin de comprobar la relación entre las variables.

2.6. Aspectos éticos

“Ñorena, Alcaraz-Moreno, Rojas & Rebolledo–Malpica (2012), establecen que los criterios éticos de una investigación, son el consentimiento informado, la confidencialidad, el manejo de riesgos, y la observación participante”.

Consentimiento informado: Para (Ñorena, et al., 2012), el consentimiento informado significa que las personas están conformes con ser informantes, conociendo sus derechos y responsabilidades con respecto al estudio y por lo tanto son parte de la investigación.

La confidencialidad: (Ñorena, et al., 2012), se refiere al anonimato que poseen los individuos en la investigación, así como a la restricción de dar a conocer la información que es manifestada por los mismos; y, por lo tanto, para mantenerla con seguridad se asigna un indicador numérico a los encuestados.

Manejo de riesgos: (Ñorena, et al., 2012), se refiere al buen uso de los datos otorgados de las personas que forman parte de muestra de estudio, asimismo el investigador debe respetar y obligarse a guardar sus datos de las personas participantes de la investigación.

Observación participante: se debe considerar dos dimensiones: el vínculo entre el investigador con los informantes y su rol como herramienta para la procesamiento y análisis de los datos. (Ñorena, et al., 2012).

2.7. Criterios de rigor científico

“(Ñorena, et al., 2012) indica que los criterios de rigor científico de una investigación son la fiabilidad o consistencia, la validez, la credibilidad, la transferibilidad o aplicabilidad, la consistencia o dependencia, la confirmabilidad o reflexibilidad, la relevancia, y la adecuación o concordancia teórica – epistemológica”.

Fiabilidad o consistencia: Se refiere la oportunidad que tiene un investigador para usar los mismos métodos de recolección de datos y así obtener resultados similares. (Ñorena, et al., 2012).

Validez: La validez evidencia la confianza de un fenómeno investigado, obteniéndose de las diferentes alternativas, siendo las más empleadas la triangulación, la saturación y la diferenciación de otros investigadores. (Ñorena, et al., 2012).

Credibilidad o valor de la verdad: (Ñorena, et al., 2012) menciona que el criterio de credibilidad significa en una investigación los resultados deben tener relación con el fenómeno observado; es decir que los resultados deben ser de manera transparente.

Transferibilidad o aplicabilidad: La transferibilidad o aplicabilidad significa aplicar en otros escenarios los resultados de una investigación. Si se habla de transferibilidad se debe tener en cuenta que los fenómenos investigados, están relacionados a los momentos, escenarios, e individuos participantes del estudio. (Ñorena, et al., 2012)

Consistencia o dependencia: (Ñorena, et al., 2012) sostienen que la consistencia o dependencia significa que el investigador debe mantener una relativa estabilidad con los datos que recopila y sintetiza, y para alcanzar eso, puede emplear técnicas específicas como la triangulación de investigadores, de métodos y de resultados; incluyendo la evaluación u opinión de un evaluador externo.

Confirmabilidad o reflexibilidad: Conocido como neutralidad u objetividad, bajo esta dimensión, se debe contener veracidad en los resultados del estudio realizado, así como las descripciones efectuadas por los individuos que forman parte de la investigación. (Ñorena, et al., 2012).

Relevancia: Permite observar el logro de los objetivos establecidos en un proyecto, permitiendo explicar finalmente se logró un mayor conocimiento de lo estudiado, o si existe algún cambio positivo en el contexto examinado. (Ñorena, et al., 2012).

Adecuación o concordancia teórico – epistemológica: (Ñorena, et al., 2012) sostienen que la adecuación o concordancia teórico – epistemológica significa que se tiene que constituir un vínculo entre el problema o tema a investigar, y la teoría utilizada para la interpretación del estudio; asimismo, la forma de determinar la elaboración de las interrogantes del cuestionario afectará el diseño y tipo de conocimiento obtenido.

CAPITULO III: RESULTADOS

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Variable Dependiente: Rentabilidad

RESULTADOS DE LOS DOCUMENTOS SUSTENTATORIOS QUE ACREDITAN LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA E. GONZALES CH& ABOGADOS, SEDE LIMA.

Rentabilidad Económica (ROA): Utilidad neta / Activo total

Tabla 4. Rentabilidad Económica (ROA) – 2014 al 2017

Ratio rentabilidad	Porcentaje
Rentabilidad económica 2017	-0.1811 o -18.11%
Rentabilidad económica 2016	0.0431 o 4.31%
Rentabilidad económica 2015	0.0557 o 5.57%
Rentabilidad económica 2014	-0.0280 o – 2.80%

Fuente: Propia.

Interpretación:

La empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2017, obtuvo un rendimiento sobre el activo equivalente a -18.11% por cada unidad monetaria invertida en su activo total.

La empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2016, obtuvo un rendimiento sobre el activo equivalente a 4.31% por cada unidad monetaria invertida en su activo total.

La empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2015, obtuvo un rendimiento sobre el activo equivalente a 5.57% por cada unidad monetaria invertida en su activo total.

La empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2014, obtuvo un rendimiento sobre el activo equivalente a -2.80% por cada unidad monetaria invertida en su activo total.

Rentabilidad Financiera (ROE): Utilidad neta / Patrimonio

Tabla 5. Rentabilidad Financiera (ROE) - 2014-2017

Ratio rentabilidad	Porcentaje
Rentabilidad financiera 2017	-0.1811 o -18.11%
Rentabilidad financiera 2016	0.0431 o 4.31%
Rentabilidad financiera 2015	0.0566 o 5.66%
Rentabilidad financiera 2014	-0.0281 o - 2.81%

Fuente: Propia.

Interpretación:

La empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2017, obtuvo un rendimiento sobre el patrimonio equivalente a -18.11% por cada unidad monetaria invertida en su patrimonio.

La empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2016, obtuvo un rendimiento sobre el patrimonio equivalente a 4.31% por cada unidad monetaria invertida en su patrimonio total.

La empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2015, obtuvo un rendimiento sobre el patrimonio equivalente a 5.66% por cada unidad monetaria invertida en su patrimonio total.

La empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2014, obtuvo un rendimiento sobre el patrimonio equivalente a -2.81% por cada unidad monetaria invertida en su patrimonio total.

Rentabilidad autogenerada: (Resultados antes de impuestos + Dotaciones Amortizaciones) / Ingresos totales.

Tabla 6. Rentabilidad autogenerada – 2014-2017

Ratio rentabilidad	Frecuencia
Rentabilidad autogenerada 2017	5.94 veces
Rentabilidad autogenerada 2016	0.68 veces
Rentabilidad autogenerada 2015	0.76 veces
Rentabilidad autogenerada 2014	7.17 veces

Fuente: Propia.

Interpretación:

La utilidad antes de impuestos sumando la depreciación del activo fijo de la empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2017, cubrió en 5.94 veces sus ingresos totales.

La utilidad antes de impuestos sumando la depreciación del activo fijo de la empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2016, cubrió en 0.68 veces sus ingresos totales.

La utilidad antes de impuestos sumando la depreciación del activo fijo de la empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2015, cubrió en 0.76 veces sus ingresos totales.

La utilidad antes de impuestos sumando la depreciación del activo fijo de la empresa E Gonzales CH & Abogados durante el año 2014, cubrió en 7.17 veces sus ingresos totales.

Variable independiente: Trabajo en equipo - Coworking

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA E. GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA.

Pregunta 1. ¿Conoce las expectativas que se generan en la empresa cuando se implementa el trabajo en equipo?

Tabla 7. Expectativas en la implementación del trabajo en equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	1	25%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	2	50%
Muy de acuerdo	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 2. ¿Existe temor al trabajo en equipo, porque piensa que no cumple con lo requerido por parte de la empresa?

Tabla 8. Temor al trabajo en equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	25%

Desacuerdo	3	75%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	0	0%
Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 3. ¿Al organizarse un equipo en la empresa cuenta con actitud y aptitud?

Tabla 9. Organización en equipo con actitud y aptitud

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	25%
Desacuerdo	2	50%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	1	25%
Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 4. ¿La empresa acepta la opinión de los miembros del equipo?

Tabla 10. Aceptación de las demás opiniones

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	3	75%
Muy de acuerdo	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 5. ¿Existe una buena interacción con todos los miembros del equipo de trabajo que la empresa establece?

Tabla 11: Interacción entre todos los miembros del equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	25%
Desacuerdo	2	50%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	1	25%

Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 6. ¿Se comparten opiniones y habilidades para hacer un buen trabajo?

Tabla 12. Intercambio de opiniones y habilidades para hacer un buen trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	25%
Desacuerdo	1	25%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	1	25%
Muy de acuerdo	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 7. ¿Existe una comunicación abierta y sincera entre los miembros del equipo para poder coordinar las distintas situaciones?

Tabla 13. Comunicación abierta y sincera entre los miembros del equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	25%

Desacuerdo	2	50%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	1	25%
Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 8. ¿Piensa y ayuda asertivamente en el equipo de trabajo?

Tabla 14. Pensamiento asertivo en el equipo de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Indiferente	1	25%
De acuerdo	2	50%
Muy de acuerdo	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 9. ¿Se genera incompatibilidad de personalidades creando un conflicto afectivo?

Tabla 15. Incompatibilidad de personalidades en el equipo de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	2	50%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	2	50%
Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 10. ¿Se ha creado algún tipo de conflicto cuando trabajó en equipo?

Tabla 16. Presencia de conflictos en el trabajo en equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	3	75%

Muy de acuerdo	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 11. ¿Se crea confianza en los equipos de trabajo que forma la empresa?

Tabla 17. Presencia de confianza en los equipos de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	25%
Desacuerdo	1	25%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	1	25%
Muy de acuerdo	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 12. ¿Cada miembro del equipo se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para que el equipo salga adelante?

Tabla 18. Compromiso entre los miembros del equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	25%

Desacuerdo	1	25%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	1	25%
Muy de acuerdo	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 13. ¿Conoce su puesto de trabajo, controla información y el “saber hacer” necesarios para su función?

Tabla 19. Conocimiento sobre el puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	2	50%
Muy de acuerdo	2	50%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 14. ¿Proporciona mayor estabilidad, previsión y consistencia en su gestión de conocimiento?

Tabla 20. Estabilidad, previsión y consistencia en su gestión del conocimiento

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	1	25%
Muy de acuerdo	3	75%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 15. ¿La empresa entrega recompensas al mejor equipo?

Tabla 21. Entrega de recompensas para el mejor equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	1	25%
Desacuerdo	3	75%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	0	0%

Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 16. ¿Necesita algún tipo de remuneración para que se sienta motivado al trabajar en equipo?

Tabla 22. Uso de remuneraciones para incrementar la motivación en el trabajo en equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	2	50%
Indiferente	0	0%
De acuerdo	2	50%
Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 17. ¿Desarrolla una elevada conciencia social y personal entre los miembros del equipo?

Tabla 23. Desarrollo de conciencia social y personal entre los miembros del equipo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Indiferente	1	25%
De acuerdo	3	75%
Muy de acuerdo	0	0%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Pregunta 18. ¿Evalúa o analiza ideas, expresa sentimientos o deseos e impone ideas dentro del equipo de trabajo?

Tabla 24. Evaluación o análisis de ideas, sentimientos o deseos en el equipo de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy en desacuerdo	2	50%
Desacuerdo	0	0%
Indiferente	0	0%

De acuerdo	0	0%
Muy de acuerdo	2	50%
TOTAL	4	100%

Fuente: Propia.

Tabla 25: Coeficiente alfa de cronbach de la variable trabajo en equipo – coworking

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.805	18

Fuente: Propia.

En la tabla 25, podemos apreciar que el estadístico de fiabilidad alfa de cronbach de la variable trabajo en equipo - coworking, reflejo un valor de .805, que es asumido como un valor aceptable, debido a que indica que el instrumento de recolección de la variable referenciada presenta un grado de consistencia interna adecuado.

3.2. Discusión de los resultados

3.2.1. Diagnosticar el nivel de rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima

En la dimensión de rentabilidad económica (ROA), el resultado obtenido en la tabla 4, dieron a conocer que la rentabilidad económica de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, equivalió a -18.11%, 4.31%, 5.57% y -2.80%, y demuestra una reducción de la capacidad de la empresa para producir ingresos económicos por cada sol invertido en su activo total, especialmente durante los años 2014 y 2017. Si consideramos los niveles de rentabilidad obtenidos por la empresa en su dimensión económica durante los años

2014 y 2017, podemos deducir que durante el inicio la empresa no tuvo un tipo de organización con cargos establecidos, y que había problemas durante la asignación de funciones y tareas que influyeron sobre su nivel de rentabilidad. Para los años 2015 y 2016, la forma en que se organizaba la empresa mejoro por el liderazgo de sus socios fundadores, ya que estos valoraban y reconocían el trabajo de su personal, y eso influyo en la mejora de los niveles de rentabilidad sobre los activos de la empresa. Durante el año 2017, se produjo un conflicto entre los socios fundadores, y eso produjo que se perdiera el liderazgo y dirección inicial obtenido, disminuyendo los niveles de rentabilidad económica obtenidos.

Los resultados encontrados coinciden con los de Romero (2017), ya que reconoció que el bajo nivel de rentabilidad económica de una empresa, se debe a la presencia de problemas en la forma en cómo se organiza y reparte la carga laboral interna entre todos sus trabajadores.

En la dimensión de rentabilidad financiera (ROE), el resultado obtenido en la tabla 5, dieron a conocer que la rentabilidad financiera de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, equivalió a -18.11%, 4.31%, 5.66% y -2.81%, y demuestra una reducción de la capacidad de la empresa para producir ingresos economicos por cada sol invertido en su patrimonio, especialmente durante los años 2014 y 2017. El bajo nivel de rendimiento obtenido sobre su patrimonio, demuestra una reducción en los ingresos que obtendran sus accionistas, y en el interes de mantener el funcionamiento de la empresa. Si consideramos los niveles de rentabilidad obtenidos por la empresa en su dimensión financiera durante los años 2014 y 2017, podemos deducir que la ausencia de liderazgo producto del desacuerdo entre sus socios fundadores, redujo la capacidad de la empresa para atraer nuevos clientes, puesto que la mayor parte de los clientes provienen como referidos de los propios socios.

Los resultados encontrados coinciden con los de Carpio y Diaz (2016), ya que relevaron que el bajo nivel de rentabilidad financiera de una empresa se debe a problemas en el cálculo de sus costos e ingresos de operación.

En la dimensión de rentabilidad autogenerada, el resultado obtenido en la tabla 6, dieron a conocer que la rentabilidad autogenerada de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017,

equivalió a 5.94, 0.68, 0.76 y 7.17 veces, y demuestra una reducción de la capacidad de la empresa para producir ingresos económicos antes de realizar algún tipo de distorsión por impuestos tributarios, especialmente durante los años 2014 y 2017. La disminución de los niveles de rentabilidad autogenerada de la empresa se debe a la pérdida gradual de su cartera de clientes vigentes, y a la falta de organización entre trabajadores administrativos, que por falta de un liderazgo guía, no se ponen de acuerdo sobre los objetivos de la empresa y su nuevo rumbo a seguir.

Los resultados encontrados coinciden con los de López (2018), ya que sugirió que el monto de depreciación de los activos de una empresa influye en el cálculo de su rentabilidad autogenerada, es decir que, a mayor monto de depreciación, mayor número de veces en que la rentabilidad antes de impuestos cubre los ingresos totales.

Si consideramos los niveles de rentabilidad obtenidos por la empresa en su dimensión económica, financiera y autogenerada durante los años 2014 y 2017, podemos deducir que durante el inicio la empresa no tuvo un tipo de organización con cargos establecidos, y que había problemas durante la asignación de funciones y tareas que influyeron sobre su nivel de rentabilidad. Para los años 2015 y 2016, la forma en que se organizaba la empresa mejoró por el liderazgo de sus socios fundadores, ya que estos valoraban y reconocían el trabajo de su personal, y eso influyó en la mejora de los niveles de rentabilidad de la empresa. Durante el año 2017, se produjo un conflicto entre los socios fundadores, y eso produjo que se perdiera el liderazgo que se tenía, marcando seriamente los niveles de rentabilidad obtenidos.

3.2.2. Identificar los factores críticos que influyen en la baja rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima

Los factores críticos que influyen en la baja rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, son el liderazgo, las metas específicas y cuantificables, la comunicación eficaz, y el reconocimiento. Los resultados encontrados coinciden con los de Toro (2015), ya que sugirió que el trabajo en

equipo en cima en sí mismo, el liderazgo, la unión, la comunicación y el reconocimiento de una empresa hacia sus trabajadores.

3.2.3. Analizar la actual forma de trabajo en equipo – coworking de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima

En la dimensión liderazgo, los resultados obtenidos en la tabla 8, dieron a conocer que el 75,0% de la muestra elegida está en desacuerdo en que existe temor al trabajo en equipo, porque piensa que no cumple con lo requerido por parte de la empresa. Los resultados encontrados coinciden con los de Cabrera y Olascoaga (2017), ya que dieron a conocer que la falta de liderazgo ocasiona que los grupos de trabajo ejecuten actividades sin tener en cuenta el logro de objetivos grupales.

En la dimensión metas específicas y cuantificables, los resultados obtenidos en la tabla 19, dieron a conocer que el 75,0% de la muestra elegida está de acuerdo en que acepta la opinión de las demás personas. Los resultados encontrados coinciden con los de Dávila (2014), ya que menciona que las empresas requieren medir constantemente el desempeño laboral de sus trabajadores, a través del uso de metas específicas y cuantificables.

En la dimensión comunicación eficaz, los resultados obtenidos en la tabla 13, dieron a conocer que el 50,0% de la muestra elegida está en desacuerdo en que existe una comunicación abierta y sincera entre los de equipo para poder coordinar las distintas situaciones. Los resultados encontrados coinciden con los de Betancourt (2016), ya sugirió que la falta de comunicación entre equipos de trabajo entorpece y dificulta la consecución de objetivos grupales de corto y largo plazo.

En la dimensión aprender durante el camino, los resultados obtenidos en la tabla 16, dieron a conocer que el 75,0% de la muestra elegida está de acuerdo en que se ha creado algún conflicto cuando trabajo en equipo. Los resultados encontrados coinciden con los de Huamán (2017), ya que estableció que la aparición de errores ejerce una influencia positiva sobre el desempeño y productividad de los empleados de una empresa.

En la dimensión pensamiento positivo, los resultados obtenidos en la tabla 17, dieron a conocer que el 25,0% de la muestra elegida está de acuerdo en que se crea confianza en los equipos de trabajo que forma la empresa. Los resultados encontrados coinciden con los de Carrasco (2018), ya que relaciono el bajo nivel de motivación laboral de un grupo de trabajadores, con el miedo infundado a sufrir castigos y despidos ante el cambio de sus jefaturas.

En la dimensión reconocimiento, los resultados obtenidos en la tabla 22, dieron a conocer que el 50,0% de la muestra elegida está de acuerdo en que necesita algún tipo de remuneración para que se sienta motivado al trabajo en equipo. Los resultados encontrados coinciden con los de Castillo (2017), ya que destaco que el reconocimiento de logros y resultados alcanzados fomenta la productividad individual y el entusiasmo por parte del trabajador hacia su empresa.

3.2.4. Diseñar los elementos del trabajo en equipo expresados en la propuesta de Coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima

Los elementos del trabajo en equipo expresados en la propuesta de Coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, fueron el liderazgo en el trabajo en equipo, el uso de metas específicas y cuantificables en tareas, la formalización de canales de comunicación empresarial, y el uso de actividades de reconocimiento por los logros alcanzados. Los resultados encontrados coinciden con los de Carrasco (2018), ya que estableció que los componentes básicos de un plan de trabajo en equipo fueron el uso de metas cuantificables, el uso de canales de comunicación formal, y el uso de actividades de motivación extrínseca e intrínseca.

3.3 Propuesta de Coworking

PROPUESTA DE COWORKING, COMO APLICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA E. GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA

Presentación de la empresa

Reseña Histórica

Nuestra experiencia deviene desde 1976 por iniciativa y compromiso de su fundador; hoy principal accionista Edgar Eleazar Gonzales Chafloque quien inició actividades de Consultoría y Asesoría privada como persona natural. Dicha experiencia profesional de consultor en lo jurídico data de hace 40 años y ha sido reconocida por el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque. Frente a las nuevas exigencias del mercado y el dinamismo de nuestra ciudad, en el 2014 apertura la persona jurídica E. Gonzales Ch; la misma que se caracteriza por brindar servicios de Consultoría y Asesoría multidisciplinaria, tanto en lo administrativo, legal y financiero. E. Gonzales Ch como firma, cumple así el compromiso con sus clientes y busca afincarse en el mercado en el servicio de brindar asesoría integral y especializada. Para tal fin la empresa cuenta con un equipo de profesionales especializados en las diversas áreas profesionales que nos otorga la Ciencia Social, quienes se desempeñan bajo rigurosos principios éticos y estándares de excelencia académica. Contamos con un equipo administrativo, que constantemente está innovando las políticas idóneas para la búsqueda de soluciones en beneficio de nuestros clientes a nivel nacional e internacional, para ello se incentivan programas de sensibilización a la comunidad en general. Una forma de nuestro servicio innovativo es que, nuestro portal cuenta con un asistente virtual (chat en vivo) para consultar o absolver dudas, preguntas y soluciones en materia jurídica, administrativa y financiera. Consideramos que la clave en nuestra firma para diferenciarse está en la especialización y en la creación de una imagen propia. En ese sentido nuestros profesionales incrementan su especialización para mejorar la calidad del servicio que brinda la empresa.

Finalmente, la empresa ha aprobado en Junta Extraordinaria que para el primer trimestre del 2017 habremos iniciado nuestra consolidación en el Mercado internacional, con la apertura de una sucursal en Colombia y así extender nuestra red de colaboradores en el ámbito internacional y formar una red mundial de profesionales.

Domicilio Legal

Perú

Manuel María Izaga 932, Chiclayo
Av. Venezuela 697 Oficina 46, Lima

Colombia

Carrera 78ª N° 46 – 35 Ofc. 100, Medellín

Representante Legal

Mg. Edgar Eleazar Gonzáles Chafloque

Fundamentación de la propuesta

La presente propuesta de investigación se fundamenta en la necesidad de incrementar los niveles de rentabilidad (especialmente de sus indicadores de rentabilidad económica y financiera), puesto que los niveles obtenidos demuestran durante años consecutivos un rendimiento que resulta poco atractivo para sus socios fundadores.

El investigador realizó una propuesta de mejora basada en el fundamento teórico del trabajo en equipo – coworking, puesto que considera que la causa raíz del bajo nivel de rentabilidad de la empresa, se debe a la ausencia de un liderazgo efectivo, a la falta de uso de metas específicas y cuantificables, a la ausencia de canales de comunicación formales, falta de una actitud positiva hacia el trabajo, y a la falta de actividades de reconocimiento individual y grupal.

Objetivo de la propuesta

Mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima.

Análisis de las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas

Análisis FODA empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima

Fortalezas	Debilidades
F1: La empresa E. Gonzales CH & Abogados posee socios especializados en materias laborales de gran demanda	D1: La empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima carece de un liderazgo efectivo

F2: La empresa E. Gonzales CH & Abogados posee un bajo nivel de endeudamiento	D2: La empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima no hace uso de metas específicas y cuantificables
F3: La empresa E. Gonzales CH & Abogados posee una ubicación de fácil acceso en la ciudad de Lima	D3: Los trabajadores de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima no presentan una actitud positiva hacia el trabajo
F4: La empresa E. Gonzales CH & Abogados hace uso de actividades de marketing digital y publicidad en general	D4: La empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima no dispone de canales de comunicación formal
F5: La empresa E. Gonzales CH & Abogados cuenta con reconocimiento en su mercado local	D5: La empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima no hace uso de actividades de reconocimiento individual y grupal.
Oportunidades	Amenazas
O1: Posibilidad de recibir financiamiento externo de ONGs extranjeras que se encuentren interesadas en fomentar los servicios de consultoría judicial y administrativa gratuita.	A1: La continuidad de lluvias del fenómeno del niño en el departamento de Lima
O2: Posibilidad de recibir financiamiento interno de ONGs nacionales que se encuentren interesadas en fomentar los servicios consultoría judicial y administrativa gratuita.	A2: El mayor deterioro de la presentación física del casco urbano de la ciudad de Lima, por la mala gestión de sus alcaldes.
O3: Posibilidad de captar un mayor número de aportes de nuevos socios de la ciudad de Lima	A3: La competencia desleal de otras empresas del mismo rubro, los cuales compiten por precio y no por calidad.
O4: Posibilidad de abrir nuevas sucursales en otros distritos de la ciudad de Lima, o en otros departamentos del país	A4: Posibilidad de disminución en la demanda de los servicios de consultoría que brinda la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima
O5: Posibilidad de renovar los equipos de trabajo como mesas, sillas, escritorios y computadoras	A5: La desaceleración de la actividad económica del país, y el incremento del costo de vida mediante el uso de mayores tasas impositivas tributarias

Objetivos específicos

1. Mejorar el nivel de liderazgo individual y grupal de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima
2. Medir con metas específicas y cuantificables el desempeño de los trabajadores de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima

3. Mejorar la actitud del trabajador de la empresa hacia su trabajo.
4. Establecer el uso de canales de comunicación formal.
5. Establecer el uso de actividades de reconocimiento individual y grupal.

Desarrollo de la Propuesta

Matriz FODA Cruzado empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima

Estrategias FO	Estrategias DO
F1O3: Mejorar el nivel de liderazgo individual y grupal de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima	D4O3: Mejorar la actitud del trabajador de la empresa hacia su trabajo.
F4O3: Medir con metas específicas y cuantificables el desempeño de los trabajadores de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima	D2O1: 4. Establecer el uso de canales de comunicación formal.
Estrategias FA	Estrategias DA
O3D5: Mejorar la actitud del trabajador de la empresa hacia su trabajo.	D1A4 Establecer un plan de continuidad para eventos que limiten la operatividad de la empresa ante eventos de crisis

Dimensión Liderazgo

Objetivo	Meta	Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Mejorar el nivel de liderazgo individual y grupal de la empresa	Fijar un estilo de liderazgo eficaz para la dirección general de la empresa.	Evaluar y elegir el estilo de liderazgo empresarial más acorde a la realidad empresarial de la empresa	Evaluar y comparar teóricamente las teorías más actuales sobre el liderazgo empresarial	Dirección general de la empresa	1 mes	S/500.00
			Contratar de forma independiente a un consultor especializado en liderazgo empresarial		2 meses	S/1,000.00
Total						S/1,500.00

Dimensión Metas Específicas y Cuantificables

Objetivo	Meta	Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Medir con metas específicas y cuantificables	Establecer metas específicas y cuantificables	Evaluar las tareas y actividades asignadas a	Definir los cargos, tareas y actividades que	Dirección general de la empresa	2 mes	S/500.00

el desempeño de los trabajadores de la empresa	acordes a los cargos que se desempeñan dentro de la empresa	cada cargo de la empresa	componen el organigrama de la empresa		
			Fijar metas e indicadores que permitan medir el desempeño de los trabajadores	2 meses	S/500.00
Total					S/1,000.00

Dimensión Pensamiento positivo

Objetivo	Meta	Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Mejorar la actitud del trabajador de la empresa hacia su trabajo	Comprender cuales son las dificultades y/o inconvenientes que presentan los trabajadores en el desempeño de sus cargos	Realizar un estudio de medición sobre el grado de satisfacción laboral del empleado, y sus posibles causas y consecuencias	Formular un cuestionario de medición basado en la teoría de la satisfacción laboral	Dirección general de la empresa	1 mes	S/200.00
			Ejecutar el cuestionario sobre el nivel de satisfacción laboral e interpretar los resultados sobre los puntos a mejorar		2 meses	S/500.00
Total						S/700.00

Dimensión Comunicación Eficaz

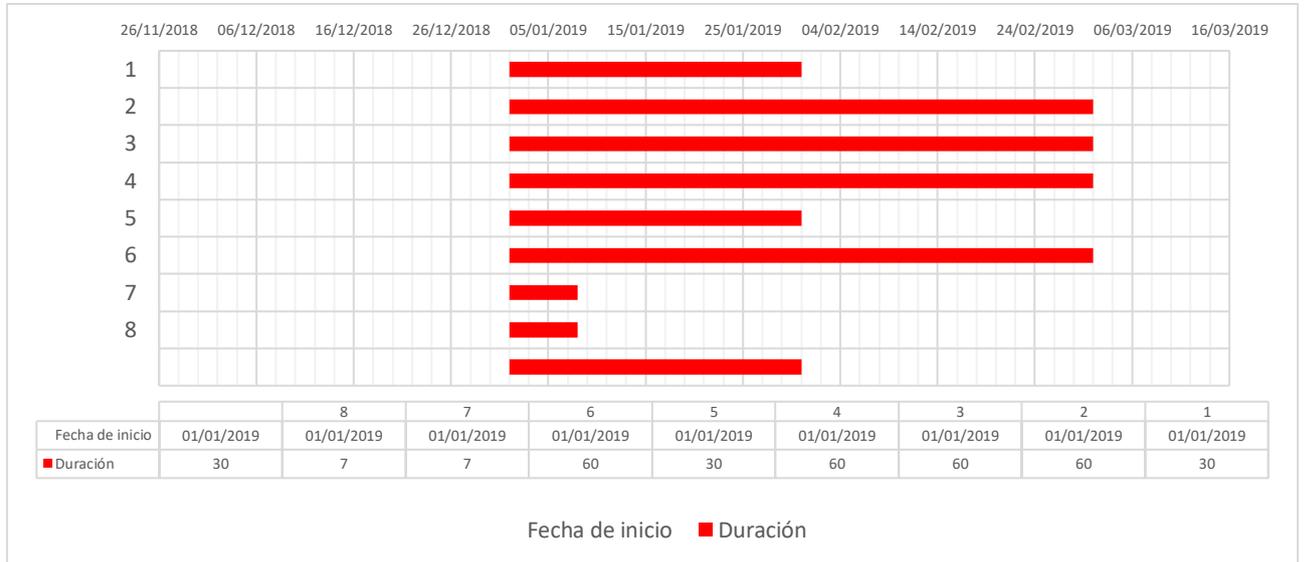
Objetivo	Meta	Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Establecer el uso de canales de comunicación formal	Establecer comunicaciones formales entre las áreas de la empresa, con tiempos de entrega y respuesta	Fijar normativamente los medios de comunicación formal que pueden ser utilizados en la empresa	Actualizar la normativa interna de la empresa sobre medios de comunicación	Dirección general de la empresa	1 semana	S/100.00
			Establecer los plazos de entre y respuesta en el uso de medios de comunicación		1 semana	S/100.00
Total						S/200.00

Dimensión Reconocimiento

Objetivo	Meta	Estrategia	Actividades	Responsable	Tiempo	Presupuesto
Establecer el uso de actividades de reconocimiento individual y grupal	Mejorar el nivel de motivación de los trabajadores de la empresa	Seleccionar el medio de motivación más acorde a la realidad de la empresa	Identificar las actividades de motivación laboral que son utilizadas en las empresas peruanas	Dirección general de la empresa	1 mes	S/200.00
			Seleccionar las actividades de motivación laboral más acordes a la realidad de la empresa		2 meses	S/500.00
Total						S/700.00

Diagrama de Gantt de las actividades de la propuesta

Diagrama de Gantt de las actividades de la propuesta



En la figura, podemos observar que el plan de trabajo basado en las dimensiones teóricas del trabajo en equipo – coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa, estuvo compuesta por 10 actividades cuyo periodo de ejecución fluctúa una semana y dos meses, y cuyo costo total asciende a 4,100 soles.

Se adjunta como anexo la propuesta de Coworking, como aplicación de trabajo en equipo – para mejorar la rentabilidad de empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.

CAPITULO IV:
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El nivel de rentabilidad económica y financiera de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, equivalieron a -18.11%, 4.31%, 5.57% y -2.80%, y a -18.11%, 4.31%, 5.66% y -2.81%. En el caso del nivel de rentabilidad autogenerada, esta equivalió a 5.94, 0.68, 0.76 y 7.17 veces durante los mismos años de análisis.

Los factores críticos que influyen en la baja rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, son el liderazgo, las metas específicas y cuantificables, la comunicación eficaz, y el reconocimiento.

El trabajo en equipo – coworking de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, fue alto en sus dimensiones de aprender durante el camino, pensamiento positivo y reconocimiento, medio en su dimensión de liderazgo, y bajo en sus dimensiones de metas específicas y cuantificables, comunicación eficaz.

Los elementos del trabajo en equipo expresados en la propuesta de Coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, fueron el liderazgo en el trabajo en equipo, el uso de metas específicas y cuantificables en tareas, la formalización de canales de comunicación empresarial, y el uso de actividades de reconocimiento por los logros alcanzados.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al administrador de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima, realizar un estudio sobre las principales cuentas contables que determinan el bajo nivel de rentabilidad obtenido durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

Se recomienda al administrador de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima, evaluar el nivel de desempeño laboral actual de sus trabajadores,

puesto que se asume que una de las principales causas que determinan su bajo nivel de rentabilidad, proviene de un bajo nivel de desempeño laboral.

Se recomienda al administrador de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima, formular estrategias financieras que permitan maximizar la rentabilidad del negocio, especialmente en sus dimensiones económicas y financieras.

REFERENCIAS

- Alegre, S. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17004/Lucero_ASE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acosta, J. (2015). Trabajo en equipo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=PN3o6Y3NTA0C&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjs79jQ1sLeAhULm1kKHS60CM EQ6AEIJzAA#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Bernstein, L. (1995). *Análisis de estados financieros: Teoría, aplicación e interpretación*. (1° Edición). Madrid: Editorial Irwin
- Benavides, P. (12 de septiembre 2013). La importancia de la rentabilidad. NovaBella. Recuperado de <https://www.novabella.org/la-importancia-de-la-rentabilidad/>
- Betancourt, F. (2016). Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la Pucese. Recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/645/1/BETANCOURT%20AGUILAR%20%20FREDDY%20LEONARDO.pdf>
- Cabrera, A. y Olascoaga, L. (2017). Propuesta de un plan de mejoras basado en gestión de procesos, para incrementar la rentabilidad de la empresa A&B. (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4068/TESIS%20FINAL%2002-08-2017.pdf;jsessionid=97F46CEABE2D6ADB6A368E26643C9669?sequence=1>
- Cortes, B. Leal, D. y Urías, E. (2018). Importancia del trabajo en equipo. Recuperado de http://www.robertexto.com/archivo5/el_equipo.htm
- Carrasco, E. (2018). Motivación Laboral y Trabajo en Equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16986/Carrasco_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillo, D. (2017). Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12285/Castillo_CDD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carpio, J. y Díaz. Y. (2016). Propuesta para mejorar la rentabilidad en la Empresa Corpevin S.A. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13947/1/TESIS%20Cpa%20088%20-%20Propuesta%20para%20mejorar%20la%20rentabilidad%20en%20la%20Empresa%20Corpevin%20S.A..pdf>
- Castro, Y. (2017). Gestión de compras para mejorar la rentabilidad en una empresa de alimentos, San Isidro 2017. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1174/TITULO%20-%20Castro%20Bayl%C3%B3n%2c%20Yojana%20Medali.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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, periodo 2012-2013. (Tesis de grado). Recuperado de http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2179/TP_ADM_00030_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, J. (17 de noviembre del 2016). Cómo el trabajo en equipo te ayuda a mejorar la productividad. Negocios y Emprendimiento. Recuperado de <https://www.negociosyemprendimiento.org/2016/11/trabajo-equipo-productividad.html>
- Ford, H. (12 de diciembre del 2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones. Emprendices. Recuperado de <https://www.emprendices.co/la-importancia-del-trabajo-equipo-las-organizaciones/>
- Funlam (2008). El trabajo en equipo. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/EltrabajoenEquipo.pdf>
- Gitman. L. (2010). Definición de la rentabilidad desde el punto de vista de la administración financiera.

- Gestión (2017). ¿Tienes equipos efectivos y rentables en tu empresa?. Recuperado de <https://www.socialshared.net/blog/conseguir-equipos-efectivos.htm>
- González. Y Barzola, J. (2018). El coworking como herramienta innovadora para el desarrollo de los nuevos emprendedores, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado de [file:///C:/Users/LENOVO/AppData/Local/Temp/Rar\\$DIA0.156/coworking-nuevos-emprendedores.pdf](file:///C:/Users/LENOVO/AppData/Local/Temp/Rar$DIA0.156/coworking-nuevos-emprendedores.pdf)
- Gil, F. Alcover, C. Rico, R. y Sánchez, M. (2011). Nuevas Formas de liderazgo en equipos de trabajo. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77817210005/>
- Hernández, C. (s.f.). Análisis Administrativo: Técnicas y Métodos. Obtenido de <http://goo.gl/Tg3tHI>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Huamán, E. (2017). Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero en el departamento de Huánuco - provincia de Huánuco – 2017. (Tesis de grado). Recuperado http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/603/T047_45203302T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hoz, B. y Ferre, M. (2008). Indicadores de rentabilidad: herramientas para la toma decisiones financieras en hoteles de categoría media ubicados en Maracaibo. Recuperado de <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/28011673008.pdf>
- Lizcano, J. (2004). Rentabilidad empresarial: Propuesta de análisis y evaluación práctica. Cámaras de Comercio. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=487031>
- López, L. (2018). Aplicación de un planeamiento financiero para mejorar la rentabilidad de la empresa Coesti S.A. Estación de servicio año 2017. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13281/Lopez%20Brice%201o%20Lauro%20Amarildo.pdf?sequence=1>

- Mahieu, P. (2002). Trabajo en equipo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=jCWQ5oTAivIC&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwipzbDu38LeAhVDrVkKHRYPBbgQ6AEIRTAf#v=onepage&q=trabajo%20en%20equipo&f=false>
- Masgrau, G. (2010). Importancia de la rentabilidad.
- Medina, A. (2017) Aplicación de estrategias financieras y su incidencia en la rentabilidad de una pequeña empresa de manufactura en cuero (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6633/Vega_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mex, M. (13 de marzo del 2014). Motivación en los equipos de trabajo. Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/motivacion-en-los-equipos-de-trabajo/>
- Morales, G. (2017). Trabajo en equipo y el aprendizaje de administración en los estudiantes del I ciclo. Recuperado de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Morales_BGJ.pdf
- Revista Aiteco (12 de enero del 2016). Ventajas del trabajo en equipo. Recuperado de <https://www.aiteco.com/ventajas-del-trabajo-en-equipo/>
- Restrepo, L. (2017). Consejos para aumentar la rentabilidad de tu empresa. Recuperado de <https://mdc.org.co/consejos-para-aumentar-la-rentabilidad-en-tu-empresa/>
- Salazar, K. (2014). Estudios propositivos. Recuperado de https://prezi.com/ck_p_yfk4ffl/estudios-propositivos/
- Sánchez, J. (2006). Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecafmhsp/reader.action?docID=3195028&query=Fundamentos+de+trabajo+en+equipo+para+equipo+de+trabajo>
- Sáenz, F. (2005). El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España. Recuperado de <http://cidc.udistrital.edu.co/investigaciones/documentos/revistacientifica/rev7/Unidad%2025%20pags%20507-532.pdf>

Tobar, L. y Hurtado, C. (2016). Propuesta para mejorar la rentabilidad de la empresa Aeronet S.A. (Tesis de grado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1109/1/T-UCE-0005-144.pdf>

Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. (Tesis de grado). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>

ANEXOS

ANEXOS:

ANEXO I: INSTRUMENTOS

Fecha: ___/___/___

I. Objetivo: Describir el nivel de coworking – trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima 2018. Los datos recopilados serán utilizados solo para fines netamente académicos, y también se mantendrá bajo reserva la identidad de las personas que participen como informantes.

Por favor lea las siguientes preguntas y marque con un equivalente, su respuesta: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), y Totalmente en desacuerdo (1)

ITEMS	Equivalente: 5, 4, 3, 2 ó 1
1. ¿Conoce las expectativas que se generan en la empresa cuando se implementa el trabajo en equipo?	
2. ¿Existe temor al trabajo en equipo, porque piensa que no cumple con lo requerido por parte de la empresa?	
3. ¿Al organizarse un equipo en la empresa cuenta con actitud y aptitud?	
4. ¿La empresa acepta la opinión de los miembros del equipo?	
5. ¿Existe una buena interacción con todos los miembros del equipo de trabajo que la empresa establece?	
6. ¿Se comparten opiniones y habilidades para hacer un buen trabajo?	
7. ¿Existe una comunicación abierta y sincera entre los miembros del equipo para poder coordinar las distintas situaciones?	
8. ¿Piensa y ayuda asertivamente en el equipo de trabajo?	
9. ¿Se genera incompatibilidad de personalidades creando un conflicto afectivo?	
10. ¿Se ha creado algún tipo de conflicto cuando se trabaja en equipo?	
11. ¿Se crea confianza en los equipos de trabajo que forma la empresa?	
12. ¿Cada miembro del equipo se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para que el equipo salga adelante?	
13. ¿Conoce su puesto de trabajo, controla información y el “saber hacer” necesarios para su función?	
14. ¿Proporciona mayor estabilidad, previsión y consistencia en su gestión de conocimiento?	
15. ¿La empresa, entrega recompensas al mejor equipo?	

16. ¿Necesita algún tipo de remuneración para que se sienta motivado al trabajar en equipo?	
17. ¿Desarrolla una elevada conciencia social y personal entre los miembros del equipo?	
18. ¿Evalúa o analiza ideas, expresa sentimientos o deseos e impone ideas dentro del equipo de trabajo?	

ANEXO II: JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROPUESTA DE COWORKING, COMO APLICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA E. GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA 2018

AUTOR(ES):

- Gonzales Aquino Edgar Jhon

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

M. Sc. JUAN ZAPATA SANDOVAL.

TÍTULO UNIVERSITARIO:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

POSTGRADO:

MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA.

OTRA FORMACIÓN:

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN.

OCCUPACIÓN ACTUAL:

DOCENTE - FACEAC - UNPRG.

FECHA DE LA ENTREVISTA:

LAMBAYEQUE, 28 NOVIEMBRE 2018

Mensaje al especialista:

En la Universidad Señor de Sipán, se está realizando una investigación dirigida a <<objetivo de la investigación>>. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto <input checked="" type="checkbox"/>
--------------	-----------	--------------	-----------	---

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	<input checked="" type="checkbox"/>		
b) Experiencia como profesional. (EP)	<input checked="" type="checkbox"/>		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	<input checked="" type="checkbox"/>		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	<input checked="" type="checkbox"/>		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	<input checked="" type="checkbox"/>		


Firma del entrevistado

DNI: 16455600
CLAD: 2580

Estimado(a) experto(a):

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?

Adecuada Poco adecuada ___ Inadecuada ___

2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?

Totalmente Un poco ___ Nada ___

3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?

Todos Algunos ___ Pocos ___ Ninguno ___

4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?

Totalmente Un poco ___ Ninguno ___

5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

Variable: Trabajo en equipo – Coworking

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	Metas específicas y cuantificables	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Comunicación eficaz	<input checked="" type="checkbox"/>			

4	Aprender durante el camino	X			
5	Pensamiento positivo	X			
6	Reconocimiento	X			

Variable: Rentabilidad

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Rentabilidad económica (ROA)	X			
2	Rentabilidad financiera (ROE)	X			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente X Buena ___ Regular ___ Inadecuada ___

7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?

socializar el Trabajo final.

Firma del entrevistado

DNI: 16455600
CLAD: 2580

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROPUESTA DE COWORKING, COMO APLICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA E. GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA 2018

AUTOR(ES):

- Gonzales Aquino Edgar Jhon

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

TERESA LAO CHAUCA

TÍTULO UNIVERSITARIO:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

POSTGRADO:

OTRA FORMACIÓN:

OCUPACIÓN ACTUAL:

COORDINADORA COMERCIAL - EDEL NOR S.A.A.

FECHA DE LA ENTREVISTA:

27 NOVIEMBRE DE 2018

Mensaje al especialista:

En la Universidad Señor de Sipán, se está realizando una investigación dirigida a <<objetivo de la investigación>>. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	X	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	-----------	---	---------------

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		


Firma del entrevistado

Teresa Lau Chauca
Coordinador Comercial Atención Escrita
Relación Cliente
EDELNOR S.A.A.

Estimado(a) experto(a):

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?

Adecuada Poco adecuada ___ Inadecuada ___

2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?

Totalmente Un poco ___ Nada ___

3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?

Todos Algunos ___ Pocos ___ Ninguno ___

4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?

Totalmente Un poco ___ Ninguno ___

5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

Variable: Trabajo en equipo – Coworking

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	Metas específicas y cuantificables		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Comunicación eficaz		<input checked="" type="checkbox"/>		

4	Aprender durante el camino		X		
5	Pensamiento positivo		X		
6	Reconocimiento	X			

Variable: Rentabilidad

N	Aspecto/Dimensión/Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Rentabilidad económica (ROA)		X		
2	Rentabilidad financiera (ROF)		X		

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente ___ Buena Regular ___ Inadecuada ___

7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?


Firma del entrevistado

Teresa Lau Cheuca
Coordinador Comercial Atención Escrita
Relación Cliente
EDELNOR S.A.A.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROPUESTA DE COWORKING, COMO APLICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA E. GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA 2018

AUTOR(ES):

- Gonzales Aquino Edgar Jhon

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

NOMBRE:

JORGE HERNÁN ATOCHE PACHERNES

TÍTULO UNIVERSITARIO:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

POSTGRADO:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

OTRA FORMACIÓN:

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

OCUPACIÓN ACTUAL:

DOCENTE FACEAC UNPRG

FECHA DE LA ENTREVISTA:

27 NOVIEMBRE DE 2018

Mensaje al especialista:

En la Universidad Señor de Sipán, se está realizando una investigación dirigida a <<objetivo de la investigación>>. Por tal motivo, se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1	2	3	4	5
Ninguno	Poco	Regular	Alto	Muy alto X

2. Sírvase marcar con una "X" las fuentes que considere han influenciado en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados. (AT)	X		
b) Experiencia como profesional. (EP)	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales. (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros. (AE)	X		
e) Conocimientos personales sobre el estado del problema de investigación. (CP)	X		



Firma del entrevistado

DNI. 16762629

CLAD 06552

Estimado(a) experto(a):

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?

Adecuada Poco adecuada ___ Inadecuada ___

2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado en la investigación?

Totalmente Un poco ___ Nada ___

3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?

Todos Algunos ___ Pocos ___ Ninguno ___

4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?

Totalmente Un poco ___ Ninguno ___

5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

Variable: Trabajo en equipo – Coworking

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	Metas específicas y cuantificables	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	Comunicación eficaz	<input checked="" type="checkbox"/>			

4	Aprender durante el camino	X			
5	Pensamiento positivo	X			
6	Reconocimiento	X			

Variable: Rentabilidad

N	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Rentabilidad económica (ROA)	X			
2	Rentabilidad financiera (ROE)	X			

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente Buena Regular Inadecuada

7. ¿Qué sugerencias le haría a los autores de la investigación para lograr los objetivos trazados en la investigación?



Firma del entrevistado

DNI 16762629

CLAD 06552

ANEXO III: Matriz de consistencia

Problema	Antecedentes	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Técnicas / instrumento	Tipo y diseño de investigación	Población /muestra conclusiones
¿De qué manera el coworking como aplicación de trabajo en equipo permitirá mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima?	<p>Nivel internacional</p> <p>Toro (2015), en su investigación “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales”.</p> <p>Nivel nacional</p> <p>Toro (2015), en su investigación “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales”.</p> <p>Nivel local</p> <p>Cabrera, y Olascoaga (2017), en su investigación “Propuesta de un plan de mejoras, basado en gestión de procesos, para incrementar la rentabilidad de la empresa A&B”</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Proponer el coworking como aplicación de trabajo en equipo para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Diagnosticar el nivel de rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.</p> <p>b) Identificar los factores críticos que influyen en la baja rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.</p> <p>c) Analizar la actual forma de trabajo en equipo – coworking de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.</p> <p>d) Diseñar los elementos del trabajo en equipo expresados en la propuesta de Coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, sede Lima.</p>	Si se implementa la propuesta de coworking, como aplicación de trabajo en equipo entonces mejorara la rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima	<p>V. Independiente</p> <p>Coworking – trabajo en equipo</p>	Liderazgo, metas específicas y cuantificables, comunicación, aprender durante el camino, pensamiento positivo, y reconocimiento	Encuesta / Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima	<p>Tipo de investigación</p> <p>Descriptiva y propositiva</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Transversal y no experimental</p>	<p>Población:</p> <p>La población de la variable trabajo en equipo – coworking como aplicación de trabajo en equipo, estuvo compuesta por un total de 4 trabajadores de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima.</p> <p>La población de la variable rentabilidad, estuvo compuesta por los registros contables que contienen la información económica y financiera de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, pertenecientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra de la variable trabajo en equipo – coworking como aplicación de trabajo en equipo, estuvo compuesta por un total de 4 trabajadores de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima.</p> <p>La muestra de la variable rentabilidad, estuvo compuesta por los registros contables que contienen la información económica y financiera de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, pertenecientes a los años 2014, 2015, 2016 y 2017.</p> <p>Conclusiones</p> <p>Teniendo en cuenta el primer objetivo específico, podemos concluir que el nivel de rentabilidad económica y financiera de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima durante los años 2014, 2015, 2016 y 2017, equivalieron a -18.11%, 4.31%, 5.57% y -2.80%, y a -18.11%, 4.31%, 5.66% y -2.81%. En el caso del nivel de rentabilidad autogenerada, esta equivalió a 5.94, 0.68, 0.76 y 7.17 veces durante los mismos años de análisis.</p> <p>En relación al segundo objetivo específico, podemos concluir que los factores críticos que influyen en la baja rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, son el liderazgo, las metas específicas y cuantificables, la comunicación eficaz, y el reconocimiento.</p> <p>Respecto al tercer objetivo específico, podemos concluir que el trabajo en equipo – coworking de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, fue alto en sus dimensiones de aprender durante el camino, pensamiento positivo y reconocimiento, medio en su dimensión de liderazgo, y bajo en sus dimensiones de metas específicas y cuantificables, comunicación eficaz.</p> <p>Dando respuesta al último específico, podemos concluir que los elementos del trabajo en equipo expresados en la propuesta de Coworking para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima, fueron el liderazgo en el trabajo en equipo, el uso de metas específicas y cuantificables en tareas, la formalización de canales de comunicación empresarial, y el uso de actividades de reconocimiento por los logros alcanzados.</p> <p>Dando respuesta a la hipótesis podemos afirmar que si se implementa un plan de trabajo en equipo – coworking, mejorara la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima, puestos que los componentes del propio plan, están basados en las dimensiones teóricas de la variable trabajo en equipo - coworking</p>
		<p>V. Dependiente</p> <p>Rentabilidad</p>		Rentabilidad económica (ROA) y Rentabilidad financiera (ROE)	Análisis documental / Hoja de datos aplicado sobre los estados financieros de la empresa E. Gonzales CH & Abogados, sede Lima			

ANEXO IV: Estados Financieros



REPORTE FORMULARIO 692 RENTA ANUAL 2014 TERCERA CATEGORIA E ITF

Estados Financieros

Número de RUC:	20561323764	Razón Social:	E. GONZALES
Periodo Tributario:	201413	Número de Orden:	750339046
Número de Formulario:	0692	Rectificatoria:	NO
Fecha Presentación	30/03/2015		

 Detalle en archivo excel

 Detalle en archivo PDF

Balance General

Balance General (Valor Histórico al 31 de dic. 2014)					
ACTIVO			PASIVO		
Caja y bancos	359	2228	Sobregiros bancarios	401	
Inv valor razonable y disp para la vta	360		Trib y aport sist pens y salud p pagar	402	39
Ctas por cobrar comerciales - terc	361		Remuneraciones y particip por pagar	403	
Ctas por cobrar comerciales - relac	362		Ctas por pagar comerciales - terceros	404	
Ctas por cob per, acc, soc, dir y ger	363		Ctas por pagar comerciales -relac	405	
Ctas por cobrar diversas - terceros	364		Ctas por pagar acción, directores y ger	406	
Ctas por cobrar diversas - relacionadas	365		Ctas por pagar diversas - terceros	407	
Serv y otros contratados por anticipado	366		Ctas por pagar diversas - relacionadas	408	
Estimación ctas de cobranza dudosa	367		Obligaciones financieras	409	
Mercaderías	368		Provisiones	410	
Productos terminados	369		Pasivo diferido	411	
Subproductos, desechos y desperdicios	370		TOTAL PASIVO	412	39
Productos en proceso	371		PATRIMONIO		
Materias primas	372		Capital	414	14180
Materiales aux, suministros y repuestos	373		Acciones de inversión	415	
Envases y embalajes	374		Capital adicional positivo	416	
Existencias por recibir	375		Capital adicional negativo	417	
Desvalorización de existencias	376		Resultados no realizados	418	
Activos no ctes mantenidos para la vta	377		Excedente de revaluación	419	
Otros activos corrientes	378		Reservas	420	
Inversiones mobiliarias	379		Resultados acumulados positivos	421	
Inversiones inmobiliarias (1)	380		Resultados acumulados negativos	422	
Activ adq en arrendamiento finan. (2)	381		Utilidad del ejercicio	423	
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	12180	Pérdida del ejercicio	424	388
Depreciación de 1,2 e IME acumulad	383	609	TOTAL PATRIMONIO	425	13792
Intangibles	384		TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	426	13831
Activos biológicos	385				
Deprec act biol, amort y agota acum	386				
Desvalorización de activo inmovilizado	387				
Activo diferido	388	32			
Otros activos no corrientes	389				
TOTAL ACTIVO NETO	390	13831			

Estado de Ganancias y Pérdidas

Estado de Ganancias y Pérdidas Del 01/01 al 31/12 de 2014		
Ventas netas o ing. por servicios	461	1560
Desc., rebajas y bonif. concedidas	462	
Ventas netas	463	1560
Costo de ventas	464	
Resultado bruto Utilidad	466	1560
Resultado bruto Pérdida	467	0
Gastos de ventas	468	
Gastos de administración	469	1948
Resultado de operación utilidad	470	0
Resultado de operación pérdida	471	388
Gastos financieros	472	
Ingresos financieros gravados	473	
Otros ingresos gravados	475	
Otros ingresos no gravados	476	
Enajen. de val. y bienes del act. F	477	
Costo enajen. de val. y bienes a.f.	478	
Gastos diversos	480	
REI del ejercicio positivo	481	
REI del ejercicio negativo	483	
Resultado antes de part. - Utilidad	484	0
Resultado antes de part. - Pérdida	485	388
Distribución legal de la renta	486	
Resultado antes del imp - Utilidad	487	0
Resultado antes del imp - Pérdida	489	388
Impuesto a la renta	490	
Resultado del ejercicio - Utilidad	492	0
Resultado del ejercicio - Pérdida	493	388

Balance de Comprobación – Resultado del Ejercicio

Balance de Comprobación Histórico al 31/12/2014			
Resultado del Ejercicio			
Cuentas de Balance / Orden		Resultado por Naturaleza	
Activo	Pasivo	Pérdidas	Ganancias

La información del Balance de Comprobación será proporcionada en Excel.

REPORTE FORMULARIO 692 RENTA ANUAL 2014 TERCERA CATEGORIA E ITF

Impuesto y Determinación de Deuda

Número de RUC:	20561323764	Razón Social:	E. GONZALES
Periodo Tributario:	201413	Número de Orden:	750339046
Número de Formulario:	0692	Rectificatoria:	NO
Fecha Presentación	30/03/2015		

Detalle en archivo excel
Detalle en archivo PDF

Impuesto a la Renta de Tercera Categoría y Determinación de la Deuda

IMPUESTO A LA RENTA		IMPORTE	
Impuesto a la Renta	Utilidad antes de adiciones y deducciones	100	0
	Pérdida antes de adiciones y deducciones	101	388
	Adiciones para determinar la renta imponible	103	
	Deducciones para determinar la renta imponible	105	
	Renta neta del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105	106	0
	Pérdida del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105	107	388
	Ingresos exonerados	120	
	Pérdidas netas compensables de ejercicios anteriores	108	0
	Renta neta imponible casilla 106 - casilla 108	110	0
	TOTAL IMPUESTO A LA RENTA	113	0
	Saldo de pérdidas no compensadas	111	388
	Cálculo de coeficiente o porcentaje para los pagos a cuenta mensuales	610	1.5
	Créditos sin devolución	Crédito por impuesto a la renta de fuente extranjera	123
Crédito por reinversiones		136	
Crédito por inversión y/o reinversión - Ley del Libro		134	
Pagos a cuenta del Impuesto a la Renta acreditados contra el ITAN		126	
Otros créditos sin derecho a devolución		125	
Sub Total (Cas. 113 - (123 + 136 + 134 + 126 + 125))		504	0
Créditos con devolución	Saldo a favor no aplicado del ejercicio anterior	127	
	Pagos a cuenta mensuales del ejercicios	128	38
	Retenciones renta de tercera categoría	130	
	Ley 28843 (no incluir monto compensado contra pagos a cta de rta)	124	
	Otros créditos con derecho a devolución	129	
	Sub Total (Cas.504 – Cas. (127 + 128 + 130 + 124 + 129))	506	38
	Pagos del ITAN (no incluir monto compensado contra pagos a cta de Rta.)	131	
Otros	Saldo del ITAN no aplicado como crédito	279	

Determinación de la Deuda						
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL CONTRIBUYEN TE	1. Devolución 2. Aplicación contra futuros pagos a cuenta y/o regularización	137	2	138	38
	A FAVOR DEL FISCO				139	0
Actualización del Saldo					142	
TOTAL DEUDA TRIBUTARIA					505	0
Saldo a favor del exportador					141	
Pagos realizados con anterioridad a la presentación de este form					144	
Interés moratorio					145	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA					146	0
IMPORTE A PAGAR					180	0

Impuesto a las Transacciones Financieras – ITF y Determinación de la Deuda

IMPUESTO A LA RENTA		IMPORTE	
Impuesto a las Transaccio nes financieras	Monto total de pagos realizados en el ejercicio gravable	155	
	Monto de pagos realizados en el ejercicio gravable - utilizando dinero en efectivo o Medios de Pago	156	
	Pagos efectuados sin utilizar dinero en efectivo ni Medios de Pago	157	
	15% sobre el total de pagos realizados en el ejercicio gravable (15% de la Cas 155)	158	
	Base imponible - Alícuota del ejercicio - exceso del 15% del Total de Pagos (Cas 157 - Cas 158)	159	
	ITF - Impuesto a Pagar - Base Imponible x 0.005% x 2	160	
Determinación de la Deuda			
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL FISCO	161	
TOTAL DEUDA TRIBUTARIA		565	
Saldo a favor del exportador		143	
Pagos realizados con anterioridad a la presentación de este form		163	
Interés moratorio		164	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA		165	
IMPORTE A PAGAR		181	



**REPORTE
FORMULARIO 0702 RENTA ANUAL 2015
TERCERA CATEGORIA E ITF**

Estados Financieros

Número de RUC:	20561323764	Razón Social:	E. GONZALES CH
Periodo Tributario:	201513		
Número de Formulario:	0702	Número de Orden:	750257621
Fecha Presentación	29/03/2016	Rectificatoria:	NO

[Detalle en archivo excel](#)

[Detalle en archivo PDF](#)

Balance General

Balance General (Valor Histórico al 31 de dic. 2015)				
ACTIVO			PASIVO	
Caja y bancos	359	4564	Sobregiros bancarios	401
Inv valor razonable y disp para la vta	360		Trib y aport sist pens y salud p pagar	402
Ctas por cobrar comerciales - terc	361		Remuneraciones y particip por pagar	403
Ctas por cobrar comerciales - relac	362		Ctas por pagar comerciales - terceros	404
Ctas por cob per, acc, soc, dir y ger	363		Ctas por pagar comerciales -relac	405
Ctas por cobrar diversas - terceros	364		Ctas por pagar acción, directores y ger	406
Ctas por cobrar diversas - relacionados	365		Ctas por pagar diversas - terceros	407
Serv y otros contratados por anticipado	366		Ctas por pagar diversas - relacionadas	408
Estimación ctas de cobranza dudosa	367		Obligaciones financieras	409
Mercaderías	368		Provisiones	410
Productos terminados	369		Pasivo diferido	411
Subproductos, desechos y desperdicios	370		TOTAL PASIVO	412
Productos en proceso	371			139
Materias primas	372		PATRIMONIO	
Materiales aux, suministros y repuestos	373		Capital	414
Envases y embalajes	374			14180
Existencias por recibir	375		Acciones de inversión	415
Desvalorización de existencias	376		Capital adicional positivo	416
Activos no ctes mantenidos para la vta	377		Capital adicional negativo	417
Otros activos corrientes	378		Resultados no realizados	418
Inversiones mobiliarias	379		Excedente de revaluación	419
Inversiones inmobiliarias (1)	380		Reservas	420
Activ adq en arrendamiento finan. (2)	381		Resultados acumulados positivos	421
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	12180	Resultados acumulados negativos	422
Depreciación de 1,2 e IME acumulad	383	2107	Utilidad del ejercicio	423
Intangibles	384		Pérdida del ejercicio	424
Activos biológicos	385		TOTAL PATRIMONIO	425
Deprec act biol, amort y agota acum	386			14712
Desvalorización de activo inmovilizado	387		TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	426
Activo diferido	388	32		
Otros activos no corrientes	389	182		
TOTAL ACTIVO NETO	390	14851		14851

Estado de Ganancias y Pérdidas

Estado de Ganancias y Pérdidas Del 01/01 al 31/12 de 2015		
Ventas netas o ing. por servicios	461	14467
Desc., rebajas y bonif. concedidas	462	
Ventas netas	463	14467
Costo de ventas	464	8114
Resultado bruto Utilidad	466	6353
Resultado bruto Pérdida	467	0
Gastos de ventas	468	5432
Gastos de administración	469	
Resultado de operación utilidad	470	921
Resultado de operación pérdida	471	0
Gastos financieros	472	1
Ingresos financieros gravados	473	0
Otros ingresos gravados	475	0
Otros ingresos no gravados	476	0
Enajen. de val. y bienes del act. F	477	
Costo enajen. de val. y bienes a.f.	478	
Gastos diversos	480	
REI del ejercicio positivo	481	
REI del ejercicio negativo	483	
Resultado antes de part. - Utilidad	484	920
Resultado antes de part. - Pérdida	485	0
Distribución legal de la renta	486	
Resultado antes del imp - Utilidad	487	920
Resultado antes del imp - Pérdida	489	0
Impuesto a la renta	490	
Resultado del ejercicio - Utilidad	492	920
Resultado del ejercicio - Pérdida	493	0



Balance de Comprobación – Resultado del Ejercicio

Balance de Comprobación Histórico al 31/12/2015			
Resultado del Ejercicio			
Cuentas de Balance / Orden		Resultado por Naturaleza	
Activo	Pasivo	Pérdidas	Ganancias
0	0	0	0

La información del Balance de Comprobación será proporcionada en Excel.



**REPORTE
FORMULARIO 702 RENTA ANUAL 2015
TERCERA CATEGORIA E ITF**

Impuesto y Determinación de Deuda

Número de RUC:	20561323764	Razón Social:	E. GONZALES CH
Periodo Tributario:	201513		
Número de Formulario:	0702	Número de Orden:	750257621
Fecha Presentación	29/03/2016	Rectificatoria:	NO

Detalle en archivo excel

Detalle en archivo PDF

Impuesto a la Renta de Tercera Categoría y Determinación de la Deuda

IMPUESTO A LA RENTA		IMPORTE	
Impuesto a la Renta	Utilidad antes de adiciones y deducciones	100	920
	Pérdida antes de adiciones y deducciones	101	0
	Adiciones para determinar la renta imponible	103	
	Deducciones para determinar la renta imponible	105	
	Renta neta del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105	106	920
	Pérdida del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105	107	0
	Ingresos exonerados	120	
	Pérdidas netas compensables de ejercicios anteriores	108	0
	Renta neta imponible casilla 106 - casilla 108	110	920
	TOTAL IMPUESTO A LA RENTA	113	258
	Saldo de pérdidas no compensadas	111	0
	Coefficiente o porcentaje para el cálculo del pago a cuenta	610	1.78
	Coefficiente	686	0.0178
Créditos sin devolución	Crédito por impuesto a la renta de fuente extranjera	123	
	Crédito por reinversiones	136	
	Crédito por inversión y/o reinversión - Ley del Libro	134	
	Pagos a cuenta del Impuesto a la Renta acreditados contra el ITAN	126	
	Otros créditos sin derecho a devolución	125	
	Sub Total (Cas. 113 - (123 +136 +134 +126 + 125))	504	258
	Saldo a favor no aplicado del ejercicio anterior	127	38
Créditos con devolución	Pagos a cuenta mensuales del ejercicios	128	209
	Retenciones renta de tercera categoría	130	
	Ley 28843 (no incluir monto compensado contra pagos a cta de rta)	124	
	Otros créditos con derecho a devolución	129	
	Sub Total (Cas.504 – Cas. (127 + 128 + 130 + 124 + 129))	506	11
Otros	Pagos del ITAN (no incluir monto compensado contra pagos a cta de	131	
	Saldo del ITAN no aplicado como crédito	279	



Determinación de la Deuda						
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL CONTRIBUYEN TE	1. Devolución 2. Aplicación contra futuros pagos a cuenta y/o regularización	137		138	0
	A FAVOR DEL FISCO				139	11
Actualización del Saldo					142	
TOTAL DEUDA TRIBUTARIA					505	11
Saldo a favor del exportador					141	
Pagos realizados con anterioridad a la presentación de este form					144	
Interés moratorio					145	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA					146	11
IMPORTE A PAGAR					180	0

Impuesto a las Transacciones Financieras – ITF y Determinación de la Deuda

IMPUESTO A LA RENTA			IMPORTE	
Impuesto a las Transaccio nes financieras	Monto total de pagos realizados en el ejercicio gravable		155	
	Monto de pagos realizados en el ejercicio gravable - utilizando dinero en efectivo o Medios de Pago		156	
	Pagos efectuados sin utilizar dinero en efectivo ni Medios de Pago		157	
	15% sobre el total de pagos realizados en el ejercicio gravable (15% de la Cas 155)		158	
	Base imponible - Alícuota del ejercicio - exceso del 15% del Total de Pagos (Cas 157 - Cas 158)		159	
	ITF - Impuesto a Pagar - Base Imponible x 0.005% x 2		160	
Determinación de la Deuda				
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL FISCO		161	
TOTAL DEUDA TRIBUTARIA			565	
Saldo a favor del exportador			143	
Pagos realizados con anterioridad a la presentación de este form			163	
Interés moratorio			164	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA			165	
IMPORTE A PAGAR			181	



REPORTE
FORMULARIO 0704 RENTA ANUAL 2016
TERCERA CATEGORIA E ITF

Estados Financieros

Número de RUC: 20561323764	Razón Social: E. GONZALES
Periodo Tributario: 201613	
Número de Formulario: 0704	Número de Orden: 750014107
Fecha Presentación: 17/02/2017	Rectificatoria: NO

[Detalle en archivo excel](#)

[Detalle en archivo PDF](#)

Balance General

Balance General (Valor Histórico al 31 de dic. 2016)				
ACTIVO			PASIVO	
Caja y bancos	359	5881	Sobregiros bancarios	401
Inv valor razonable y disp para la vta	360		Trib y aport sist pens y salud p pagar	402
Ctas por cobrar comerciales - terc	361		Remuneraciones y particip por pagar	403
Ctas por cobrar comerciales - relac	362		Ctas por pagar comerciales - terceros	404
Ctas por cob per, acc, soc, dir y ger	363		Ctas por pagar comerciales -relac	405
Ctas por cobrar diversas - terceros	364		Ctas por pagar acción, directores y ger	406
Ctas por cobrar diversas - relacionados	365		Ctas por pagar diversas - terceros	407
Serv y otros contratados por anticipado	366		Ctas por pagar diversas - relacionadas	408
Estimación ctas de cobranza dudosa	367		Obligaciones financieras	409
Mercaderías	368		Provisiones	410
Productos terminados	369		Pasivo diferido	411
Subproductos, desechos y desperdicios	370		TOTAL PASIVO	412
Productos en proceso	371			0
Materias primas	372		PATRIMONIO	
Materiales aux, suministros y repuestos	373	450	Capital	414
Envases y embalajes	374		Acciones de inversión	415
Existencias por recibir	375		Capital adicional positivo	416
Desvalorización de existencias	376		Capital adicional negativo	417
Activos no ctes mantenidos para la vta	377		Resultados no realizados	418
Otros activos corrientes	378		Excedente de revaluación	419
Inversiones mobiliarias	379		Reservas	420
Inversiones inmobiliarias (1)	380		Resultados acumulados positivos	421
Activ adq en arrendamiento finan. (2)	381		Resultados acumulados negativos	422
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	12180	Utilidad del ejercicio	423
Depreciación de 1,2 e IME acumulad	383	3605	Pérdida del ejercicio	424
Intangibles	384		TOTAL PATRIMONIO	425
Activos biológicos	385			15225
Deprec act biol, amort y agota acum	386		TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	426
Desvalorización de activo inmovilizado	387			15225
Activo diferido	388			
Otros activos no corrientes	389	319		
TOTAL ACTIVO NETO	390	15225		

Estado de Ganancias y Pérdidas

Estado de Ganancias y Pérdidas Del 01/01 al 31/12 de 2016		
Ventas netas o ing. por servicios	461	13686
Desc., rebajas y bonif. concedidas	462	
Ventas netas	463	13686
Costo de ventas	464	11416
Resultado bruto Utilidad	466	2270
Resultado bruto Pérdida	467	0
Gastos de ventas	468	1537
Gastos de administración	469	
Resultado de operación utilidad	470	733
Resultado de operación pérdida	471	0
Gastos financieros	472	6
Ingresos financieros gravados	473	0
Otros ingresos gravados	475	0
Otros ingresos no gravados	476	0
Enajen. de val. y bienes del act. F	477	
Costo enajen. de val. y bienes a.f.	478	
Gastos diversos	480	
REI del ejercicio positivo	481	
REI del ejercicio negativo	483	
Resultado antes de part. - Utilidad	484	727
Resultado antes de part. - Pérdida	485	0
Distribución legal de la renta	486	
Resultado antes del imp - Utilidad	487	727
Resultado antes del imp - Pérdida	489	0
Impuesto a la renta	490	
Resultado del ejercicio - Utilidad	492	727
Resultado del ejercicio - Pérdida	493	0



Balance de Comprobación – Resultado del Ejercicio

Balance de Comprobación Histórico al 31/12/2016			
Resultado del Ejercicio			
Cuentas de Balance / Orden		Resultado por Naturaleza	
Activo	Pasivo	Pérdidas	Ganancias

La información del Balance de Comprobación será proporcionada en Excel.



**REPORTE
FORMULARIO 704 RENTA ANUAL 2016
TERCERA CATEGORIA E ITF**

Impuesto y Determinación de Deuda

Número de RUC:	20561323764	Razón Social:	E. GONZALES
Periodo Tributario:	201613		
Número de Formulario:	0704	Número de Orden:	750014107
Fecha Presentación	17/02/2017	Rectificatoria:	NO

Detalle en archivo excel

Detalle en archivo PDF

Impuesto a la Renta de Tercera Categoría y Determinación de la Deuda

IMPUESTO A LA RENTA		IMPORTE	
Impuesto a la Renta	Utilidad antes de adiciones y deducciones	100	727
	Pérdida antes de adiciones y deducciones	101	0
	Adiciones para determinar la renta imponible	103	
	Deducciones para determinar la renta imponible	105	
	Renta neta del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105	106	727
	Pérdida del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105	107	0
	Ingresos exonerados	120	
	Pérdidas netas compensables de ejercicios anteriores	108	0
	Renta neta imponible casilla 106 - casilla 108	110	727
	TOTAL IMPUESTO A LA RENTA	113	204
	Saldo de pérdidas no compensadas	111	0
	Coeficiente o porcentaje para el cálculo del pago a cuenta	610	1.5
	Coeficiente	686	0.0149
Créditos sin devolución	Crédito por impuesto a la renta de fuente extranjera	123	
	Crédito por reinversiones	136	
	Crédito por inversión y/o reinversión - Ley del Libro	134	
	Pagos a cuenta del Impuesto a la Renta acreditados contra el ITAN	126	
	Otros créditos sin derecho a devolución	125	
	Sub Total (Cas. 113 - (123 +136 +134 +126 + 125))	504	204
	Saldo a favor no aplicado del ejercicio anterior	127	
Créditos con devolución	Pagos a cuenta mensuales del ejercicios	128	230
	Retenciones renta de tercera categoría	130	
	Ley 28843 (no incluir monto compensado contra pagos a cta de rta)	124	
	Otros créditos con derecho a devolución	129	
	Sub Total (Cas.504 – Cas. (127 + 128 + 130 + 124 + 129))	506	26
Otros	Pagos del ITAN (no incluir monto compensado contra pagos a cta de	131	
	Saldo del ITAN no aplicado como crédito	279	



Determinación de la Deuda						
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL CONTRIBUYEN TE	1. Devolución 2. Aplicación contra futuros pagos a cuenta y/o regularización	137	2	138	26
	A FAVOR DEL FISCO				139	0
Actualización del Saldo					142	
TOTAL DEUDA TRIBUTARIA					505	0
Saldo a favor del exportador					141	
Pagos realizados con anterioridad a la presentación de este form					144	
Interés moratorio					145	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA					146	0
IMPORTE A PAGAR					180	0

Impuesto a las Transacciones Financieras – ITF y Determinación de la Deuda

IMPUESTO A LA RENTA			IMPORTE	
Impuesto a las Transaccio nes financieras	Monto total de pagos realizados en el ejercicio gravable		155	
	Monto de pagos realizados en el ejercicio gravable - utilizando dinero en efectivo o Medios de Pago		156	
	Pagos efectuados sin utilizar dinero en efectivo ni Medios de Pago		157	
	15% sobre el total de pagos realizados en el ejercicio gravable (15% de la Cas 155)		158	
	Base imponible - Alícuota del ejercicio - exceso del 15% del Total de Pagos (Cas 157 - Cas 158)		159	
	ITF - Impuesto a Pagar - Base Imponible x 0.005% x 2		160	
Determinación de la Deuda				
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL FISCO		161	
TOTAL DEUDA TRIBUTARIA			565	
Saldo a favor del exportador			143	
Pagos realizados con anterioridad a la presentación de este form			163	
Interés moratorio			164	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA			165	
IMPORTE A PAGAR			181	



REPORTE
FORMULARIO 0706 RENTA ANUAL 2017
TERCERA CATEGORIA E ITF

Estados Financieros

Número de RUC: 20561323764	Razón Social: E. GONZALES
Periodo Tributario: 201713	
Número de Formulario: 0706	Número de Orden: 750352617
Fecha Presentación: 28/03/2018	Rectificatoria: NO

[Detalle en archivo excel](#)

[Detalle en archivo PDF](#)

Balance General

Balance General (Valor Histórico al 31 de dic. 2017)				
ACTIVO			PASIVO	
Caja y bancos	359	5465	Sobregiros bancarios	401
Inv valor razonable y disp para la vta	360		Trib y aport sist pens y salud p pagar	402
Ctas por cobrar comerciales - terc	361		Remuneraciones y particip por pagar	403
Ctas por cobrar comerciales - relac	362		Ctas por pagar comerciales - terceros	404
Ctas por cob per, acc, soc, dir y ger	363		Ctas por pagar comerciales -relac	405
Ctas por cobrar diversas - terceros	364		Ctas por pagar acción, directores y ger	406
Ctas por cobrar diversas - relacionados	365		Ctas por pagar diversas - terceros	407
Serv y otros contratados por anticipado	366		Ctas por pagar diversas - relacionadas	408
Estimación ctas de cobranza dudosa	367		Obligaciones financieras	409
Mercaderías	368		Provisiones	410
Productos terminados	369		Pasivo diferido	411
Subproductos, desechos y desperdicios	370		TOTAL PASIVO	412
Productos en proceso	371			0
Materias primas	372		PATRIMONIO	
Materiales aux, suministros y repuestos	373		Capital	414
Envases y embalajes	374			14180
Existencias por recibir	375		Acciones de inversión	415
Desvalorización de existencias	376		Capital adicional positivo	416
Activos no ctes mantenidos para la vta	377		Capital adicional negativo	417
Otros activos corrientes	378		Resultados no realizados	418
Inversiones mobiliarias	379		Excedente de revaluación	419
Inversiones inmobiliarias (1)	380		Reservas	420
Activ adq en arrendamiento finan. (2)	381		Resultados acumulados positivos	421
Inmuebles, maquinaria y equipo	382	12180	Resultados acumulados negativos	422
Depreciación de 1,2 e IME acumulad	383	5103	Utilidad del ejercicio	423
Intangibles	384		Pérdida del ejercicio	424
Activos biológicos	385			2302
Deprec act biol, amort y agota acum	386		TOTAL PATRIMONIO	425
Desvalorización de activo inmovilizado	387			12711
Activo diferido	388		TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	426
Otros activos no corrientes	389	169		12711
TOTAL ACTIVO NETO	390	12711		

Estado de Ganancias y Pérdidas

Estado de Ganancias y Pérdidas Del 01/01 al 31/12 de 2017		
Ventas netas o ing. por servicios	461	804
Desc., rebajas y bonif. concedidas	462	
Ventas netas	463	804
Costo de ventas	464	1602
Resultado bruto Utilidad	466	0
Resultado bruto Pérdida	467	798
Gastos de ventas	468	
Gastos de administración	469	1504
Resultado de operación utilidad	470	0
Resultado de operación pérdida	471	2302
Gastos financieros	472	
Ingresos financieros gravados	473	0
Otros ingresos gravados	475	0
Otros ingresos no gravados	476	0
Enajen. de val. y bienes del act. F	477	
Costo enajen. de val. y bienes a.f.	478	
Gastos diversos	480	
REI del ejercicio positivo	481	
REI del ejercicio negativo	483	
Resultado antes de part. - Utilidad	484	0
Resultado antes de part. - Pérdida	485	2302
Distribución legal de la renta	486	
Resultado antes del imp - Utilidad	487	0
Resultado antes del imp - Pérdida	489	2302
Impuesto a la renta	490	
Resultado del ejercicio - Utilidad	492	0
Resultado del ejercicio - Pérdida	493	2302



Balance de Comprobación – Resultado del Ejercicio

Balance de Comprobación Histórico al 31/12/2017			
Resultado del Ejercicio			
Cuentas de Balance / Orden		Resultado por Naturaleza	
Activo	Pasivo	Pérdidas	Ganancias

La información del Balance de Comprobación será proporcionada en Excel.



**REPORTE
FORMULARIO 706 RENTA ANUAL 2017
TERCERA CATEGORIA E ITF**

Impuesto y Determinación de Deuda

Número de RUC:	20561323764	Razón Social:	E. GONZALES
Periodo Tributario:	201713	Número de Orden:	750352617
Número de Formulario:	0706	Rectificatoria:	NO
Fecha Presentación	28/03/2018		

Detalle en archivo excel

Detalle en archivo PDF

Impuesto a la Renta de Tercera Categoría y Determinación de la Deuda

IMPUESTO A LA RENTA		IMPORTE	
Impuesto a la Renta	Utilidad antes de adiciones y deducciones	100	0
	Pérdida antes de adiciones y deducciones	101	2302
	Adiciones para determinar la renta imponible	103	
	Deducciones para determinar la renta imponible	105	
	Renta neta del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105	106	0
	Pérdida del ejercicio casilla(100 ó 101) + casilla 103 - casilla 105	107	2302
	Ingresos exonerados	120	
	Pérdidas netas compensables de ejercicios anteriores	108	0
	Renta neta imponible casilla 106 - casilla 108	110	0
	TOTAL IMPUESTO A LA RENTA	113	0
	Saldo de pérdidas no compensadas	111	2302
	Coeficiente o porcentaje para el cálculo del pago a cuenta	610	1.5
	Coeficiente	686	0.0000
Créditos sin devolución	Crédito por impuesto a la renta de fuente extranjera	123	
	Crédito por reinversiones	136	
	Crédito por inversión y/o reinversión - Ley del Libro	134	
	Pagos a cuenta del Impuesto a la Renta acreditados contra el ITAN	126	
	Otros créditos sin derecho a devolución	125	
	Sub Total (Cas. 113 - (123 +136 +134 +126 + 125))	504	0
	Saldo a favor no aplicado del ejercicio anterior	127	26
Créditos con devolución	Pagos a cuenta mensuales del ejercicios	128	10
	Retenciones renta de tercera categoría	130	
	Ley 28843 (no incluir monto compensado contra pagos a cta de rta)	124	
	Otros créditos con derecho a devolución	129	
	Sub Total (Cas.504 – Cas. (127 + 128 + 130 + 124 + 129))	506	36
	Pagos del ITAN (no incluir monto compensado contra pagos a cta de	131	
Otros	Saldo del ITAN no aplicado como crédito	279	



Determinación de la Deuda						
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL CONTRIBUYEN TE	1. Devolución 2. Aplicación contra futuros pagos a cuenta y/o regularización	137	2	138	36
	A FAVOR DEL FISCO				139	0
Actualización del Saldo					142	
TOTAL DEUDA TRIBUTARIA					505	0
Saldo a favor del exportador					141	
Pagos realizados con anterioridad a la presentación de este form					144	
Interés moratorio					145	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA					146	0
IMPORTE A PAGAR					180	0

Impuesto a las Transacciones Financieras – ITF y Determinación de la Deuda

IMPUESTO A LA RENTA			IMPORTE	
Impuesto a las Transaccio nes financieras	Monto total de pagos realizados en el ejercicio gravable		155	
	Monto de pagos realizados en el ejercicio gravable - utilizando dinero en efectivo o Medios de Pago		156	
	Pagos efectuados sin utilizar dinero en efectivo ni Medios de Pago		157	
	15% sobre el total de pagos realizados en el ejercicio gravable (15% de la Cas 155)		158	
	Base imponible - Alícuota del ejercicio - exceso del 15% del Total de Pagos (Cas 157 - Cas 158)		159	
	ITF - Impuesto a Pagar - Base Imponible x 0.005% x 2		160	
Determinación de la Deuda				
SALDO POR REGULARIZAR	A FAVOR DEL FISCO		161	
TOTAL DEUDA TRIBUTARIA			565	
Saldo a favor del exportador			143	
Pagos realizados con anterioridad a la presentación de este form			163	
Interés moratorio			164	
SALDO DE LA DEUDA TRIBUTARIA			165	
IMPORTE A PAGAR			181	

ANEXO V: Autorización para publicación de artículo científico



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 16 de julio del 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: **EDGAR JHON GONZALES AQUINO** con DNI **40593978**.

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

PROPUESTA DE COWORKING, COMO APLICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA E. GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el título de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
GONZALES AQUINO EDGAR JHON	40593978	

ANEXO VI: Declaración jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

GONZALES AQUINO EDGAR JHON

Apellidos y nombres

40593978

2142816382

Virtual

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Tesis

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado
Propuesta de coworking, como aplicación de trabajo en equipo para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima.
La misma que presento para optar el grado de:
Licenciado en Administración
2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

EDGAR JHON GONZALES AQUINO

DNI N° 40593978



ACTA DE ORIGINALIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0784-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Edgar Jhon Gonzáles Aquino, con su tesis Titulada: Propuesta de coworking, como aplicación de trabajo en equipo para mejorar la rentabilidad de la empresa E. Gonzales Ch & Abogados, Sede Lima.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de setiembre de 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

REPORTE DE TURNITIN

PROPUESTA DE COWORKING, COMO APLICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA E. GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	gonzalesch.com Fuente de Internet	1%
6	blogtimecoach.wordpress.com Fuente de Internet	1%
7	www.aiteco.com Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Señor de Sipan	

RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0784-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 23 de julio de 2020.

VISTO:

El Oficio N° 0258-2020/FACEM-DA-USS de fecha 02/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración, y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 23/07/2020, sobre aprobación de Proyectos de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del curso de actualización de tesis de la Escuela Profesional de Administración a cargo del MSC. JORGE LUIS LEIVA PIEDRA, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LÍNEA
1	GONZALES AQUINO EDGAR JHON	PROPUESTA DE COWORKING, COMO APLICACIÓN DE TRABAJO EN EQUIPO PARA MEJORAR LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA GONZALES CH & ABOGADOS, SEDE LIMA	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	ESPEJO QUISPE PATRICIA DEL PILAR	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL BCP EN CAJAMARCA 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	MONTENEGRO CULQUI PAMELA LISSETTE	EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "DISTRIBUIDORA CORPORATIVA MONTENEGRO S.R.L.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CHÁVEZ BUSTAMANTE CARLOS ALBERTO	REGULACIÓN E EMISIÓN DE LICENCIAS DE FUNCIONAMIENTO DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO POST PANDEMIA DEL CORONAVIRUS	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	BOGGIO ARMESTAR RENZO FABRIZIO	APLICACIÓN DE DESIGN THINKING PARA GENERA PROPUESTAS DE MEJORA A LOS PROCESOS DE COBRANZA DE LAS PENSIONES EDUCATIVAS EN UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE LA CIUDAD DE LIMA, PERÚ.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	GALVEZ VARGAS GUSTAVO ENRIQUE	PROPUESTA DE GESTIÓN COMERCIAL PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS BODEGAS TRADICIONALES DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ – 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe