



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**TESIS**

“SINERGIA EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA MANUEL  
VALLE SAC, PACHACAMAC, LIMA – 2017”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

MAX ALFREDO ACUÑA ESCOBAR

**ASESOR**

LIC. ADEMAR VARGAS DIAZ

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a mis padres, tía, hermanos porque siempre están de mi lado brindándome su apoyo, y por confiar en mis capacidades para el logro de mis metas y objetivos

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradecer a Dios por darme siempre las ganas de seguir adelante aun así existan obstáculos en el camino, por darme vida y sobre todo por regalarme virtudes que me hacen ser único en mi persona.

Agradecer a mis padres por la enseñanza en el hogar, por la paciencia y plena confianza, quien gracias a su esfuerzo han sabido formar a un hombre correcto, competitivo y con objetivos claros.

Finalmente, agradecer a los docentes que me apoyaron con todo el proyecto y a mis amistades que también lo hicieron de manera desinteresada. Brindarme sus conocimientos y experiencias me sirvió para poder motivarme, poder corregir y hacer un buen trabajo de investigación.

## RESUMEN

La investigación busca determinar la relación entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en la ciudad de Lima, esta tesis se toma como problemática a todos los aspectos a mejorar en la empresa el problema general es: ¿Cuál es la relación entre la sinergia empresarial y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. Lima – 2017?

El objetivo del estudio es determinar la relación entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. Lima – 2017. Se justifica porque busca proponer múltiples estrategias que permita a la empresa mejorar la sinergia y así mejorar los procesos y mejorar el nivel de satisfacción que busque un mejor desempeño de los colaboradores.

El tipo de investigación es no experimental de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, en una población de 40 colaboradores con una muestra tipo censal; se aplicó la técnica de encuesta, validados por criterio experto y confiabilidad alta.

La validación estadística se realizó a través del estadístico del Alpha de Cronbach cuyo resultado fue 0.729 para la variable sinergia empresarial y 0.711 para la variable desempeño laboral, para poder hallar la normalidad de las variables, se usó la prueba de Shapiro – Wilk el cual nos dio el resultado de significancia de 0,063 con respecto a la correlación se utilizó el estadístico Pearson la cual nos arrojó como resultado una correlación de 0,084 reflejando un alto grado de correlación entre las variables sinergia y desempeño laboral.

**Palabras clave:** Sinergia empresarial, desempeño laboral

## ABSTRACT

The research seeks to determine the relationship between business synergy and job performance in the agricultural company Manuel Valle S.A.C. in the city of Lima, this thesis is taken as a problem to all aspects to improve in the company the general problem is: What is the relationship between business synergy and job performance in the agricultural company Manuel Valle S.A.C. Lima - 2017?

The objective of the study is to determine the relationship between business synergy and job performance in the agricultural company Manuel Valle S.A.C. Lima – 2017. It is justified because it seeks to propose multiple strategies that allow the company to improve synergy and thus improve processes and improve the level of satisfaction that seeks a better performance of employees.

The type of research is non-experimental cross-section with a correlational descriptive design, in a population of 40 collaborators with a census-type sample; the survey technique was applied, validated by expert criteria and high reliability.

Statistical validation was carried out using the Cronbach Alpha statistic, which resulted in 0.729 for the business synergy variable and 0.711 for the labor performance variable, in order to find the normality of the variables, the Shapiro - Wilk test was used. gave the result of significance of 0.063 with respect to the correlation we used the Pearson statistic which gave us as a result a correlation of 0.084 reflecting a high degree of correlation between the variables synergy and work performance.

**Keywords:** Business synergy, work performance

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Realidad problemática	2
1.2	Justificación e importancia de la investigación	6
1.3	Objetivos de la investigación: general y específicos	8
1.4	Limitaciones de la investigación	8

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes de estudios	11
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	19
2.2.1	Bases teóricas de sinergia empresarial	19
2.2.2	Bases teóricas del desempeño laboral	25
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada	35

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

3.1	Tipo y diseño de investigación	38
3.2	Población y muestra.	40
3.3	Hipótesis	41
3.4	Variables – Operacionalización	43
3.5	Métodos y técnicas de investigación	45
3.6	Descripción de los instrumentos utilizados	46
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos	48

### **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1	Validación del instrumento	52
4.1.1	Análisis de la fiabilidad de sinergia empresarial	52
4.1.2	Análisis de la fiabilidad de desempeño laboral	53
4.2	Resultados descriptivos de las variables de estudio	54
4.2.1	Resultados descriptivos de sinergia empresarial	54

4.2.2.	Resultados descriptivos de desempeño laboral	55
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones	56
4.4	Resultados inferenciales	62
4.4.1	Prueba de la normalidad para la variable de estudio	62
4.4.2	Procedimientos correlacionales	64
4.4.3	Pruebas de las hipótesis	64

## **CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1	Discusiones	70
5.2	Conclusiones	73
5.3	Recomendaciones	75

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población	40
Tabla 2	Distribución de la muestra	41
Tabla 3	Operacionalización de sinergia empresarial	44
Tabla 4	Operacionalización de desempeño laboral	44
Tabla 5	Resultados de la validación del cuestionario sinergia empresarial	52
Tabla 6	Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de sinergia empresarial	52
Tabla 7	Resultados de la validación del cuestionario de desempeño laboral	53
Tabla 8	Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de desempeño laboral	53
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable sinergia empresarial	54
Tabla 10	Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral	55
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo	56
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación eficiente	57
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo empresarial	58
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión coordinación	59
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo laboral	60
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral	61
Tabla 17	Prueba de la normalidad de las variables	62
Tabla 18	Correlaciones entre sinergia empresarial y desempeño laboral	64
Tabla 19	Correlaciones entre trabajo en equipo y desempeño laboral	65
Tabla 20	Correlaciones entre y comunicación eficiente y desempeño laboral	67
Tabla 21	Correlaciones entre liderazgo empresarial y desempeño laboral	68



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación	39
Figura 2	Descripción porcentual de la variable sinergia empresarial	54
Figura 3	Descripción porcentual de la variable desempeño laboral	55
Figura 4	Descripción porcentual de la dimensión trabajo en equipo	56
Figura 5	Descripción porcentual de la dimensión comunicación eficiente	57
Figura 6	Descripción porcentual de la dimensión liderazgo empresarial	58
Figura 7	Descripción porcentual de la dimensión coordinación	59
Figura 8	Descripción porcentual de la dimensión desarrollo laboral	60
Figura 9	Descripción porcentual de la dimensión satisfacción laboral	61
Figura 10	Dispersión de la correlación entre sinergia empresarial y desempeño laboral	63

## INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula: “Sinergia empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. Lima – 2017”, dado el propósito, por su naturaleza y desarrollo evidencia ser una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional.

La situación problemática del presente estudio se centra en las deficiencias en el desempeño de los colaboradores de la empresa, debido a la sinergia que existe, además existe falta de comunicación en todas las áreas de la empresa, de trabajo en equipo, y no tener un líder que actúe como guía, e influencia de forma positiva, genera que el colaborador no sepa realmente que hacer o cuales sean las metas y objetivos de la empresa, debido a ello se generan conflictos constantes en la organización, incluso se genera desorden, lo cual va empeorando de forma constante, al no tener un sistema sinérgico los problemas no pueden solucionarse, y las consecuencias de estos problemas conllevan a la pérdida de control de la organización, se ralentiza el crecimiento, desarrollo, además se generan pérdidas, en términos generales si esto no cambia, la empresa llegaría un punto crítico en que no tendrá un crecimiento adecuado, y no podrá tener jamás el control de toda la organización.

La investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en la ciudad de Lima.

Con respecto a las hipótesis planteadas, se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. Lima – 2017. Esto fundamentado en los resultados encontrados de acuerdo con el procesamiento estadístico aplicado que arrojo como conclusión una correlación positiva muy alta según el estadístico de correlación de Pearson con un nivel de significancia 0.00, el cual interpreta que, a mayor sinergia mejor será el desempeño de la empresa en estudio.

Así entonces, con el propósito de hacer más entendible la presente tesis, se ha dividido en cinco capítulos, cuyos contenidos son los siguientes:

Capítulo I, se presenta el problema de investigación que comprende: realidad problemática, justificación e importancia de la investigación, así como los objetivos y limitaciones de la misma.

Capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca: antecedentes de estudio tanto internacionales como locales, el desarrollo de la temática y la definición conceptual de la terminología empleada.

Capítulo III, precisa el marco metodológico que define: tipo de estudio y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, variables y operacionalización, métodos y técnicas de recolección de datos, descripción de los instrumentos utilizados y el análisis estadístico e interpretación de los mismos.

Capítulo IV, se da a conocer el análisis e interpretación de los resultados que consigna: análisis de confiabilidad de los instrumentos, resultados descriptivos tanto generales como por dimensión, prueba de normalidad, gráfica correlacional y contrastación de hipótesis.

Capítulo V, se expone las conclusiones y plantean las recomendaciones.

Y, por último, se presenta las referencias bibliográficas empleadas en el presente estudio que han complementado y facilitado el desarrollo de la investigación, así como también se detalla los anexos correspondientes.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## 1.1 Realidad problemática.

En la actualidad las organizaciones están desarrollando e implementando en su capital humano, las organizaciones conforman proyectos específicos, inclinado a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de toda una población, que se encuentra interesado en ella. Por otro lado, dentro de las organizaciones también existe un equilibrio que tiende a prestar especial importancia a las necesidades del yo y de realización personal.

Katzenbach (1993) define al trabajo en equipo como: “Al número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida” (p.84).

Según Covey (1996) dice:

La sinergia tiene gran importancia, por ello las empresas requieren desarrollar metodologías que promuevan el trabajo en equipo, obteniendo el rendimiento de los colaboradores bajo una visión en conjunto, así las empresas alcanzarán sus metas y tendrán éxito, frecuentemente se generan cambios, y con ello se deben implementar mejoras que brinden beneficios tanto para la organización como también para los colaboradores que trabajen en ella, Los objetivos de las organizaciones son tener éxito, ser competitivas y mejorar el entorno laboral de los trabajadores para que se encuentren satisfechos. (p.161)

Como una vez dijo: Ray Kroc, el fundador de McDonald's: “Ninguno de nosotros es tan importante como todos nosotros juntos”. Ese debe ser el punto de inicial para difundir a los directivos ese espíritu que desean infundir dentro de sus equipos de trabajo dentro de la organización.

En la última década realizar los trabajos con el esfuerzo en conjunto, se ha convertido en un factor fundamental para el desarrollo y mejora, tanto de las empresas, como también mejorar el potencial de los colaboradores, es decir, lograr más con el esfuerzo en conjunto, alcanzar un objetivo que hubiera sido difícil alcanzar, si es que se hubiere realizado solo, Cuando se alcanza la comunicación con la sinergia, es abrirse a muchas posibilidades como es

abrirse mentalmente, expresar y enfocarse a nuevas posibilidades, enlazándose a nuevas opciones.

Benito (2016) afirma que:

Facebook es una de las empresas con los empleados más satisfechos en todo el planeta. Todo ello se ha conseguido gracias a las tareas relacionadas con el desarrollo y la gestión del talento humano. Ello ha repercutido positivamente de forma que cada trabajador produce unos beneficios de \$120.000 al año, Facebook también motiva a sus trabajadores a tomar riesgos, aunque a veces las decisiones puedan ser erróneas. Se valora más positivamente el cometer errores que el dejar pasar oportunidades. Para la empresa, el papel del trabajador es vital y, además, le transmite su confianza y su apoyo. (p.3)

Trabajar con sinergia puede influenciar positivamente al desempeño de los colaboradores debido a que al estar en un ambiente de armonía, compañerismo, respeto y teniendo libertad de opinión, el trabajo a realizar será más eficaz, obteniendo buenos resultados y un mejor desempeño laboral, sin embargo muchas empresas no toman demasiado interés, y solo les preocupa las ganancias, las ventas y utilidades que se generan sin tomar en cuentas las necesidades propias que requiere el colaborador, siendo el principal motor para una productividad exitosa.

Según Feldman (1998) dice:

El objetivo de la evaluación del desempeño es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera como el empleado realiza sus labores y cumple con sus responsabilidades. Para cumplir este objetivo el sistema de evaluación de desempeño debe estar directamente relacionados con el cargo/puesto y ser prácticos y confiables. (p.292)

Para un buen desempeño laboral, es necesario comprender que los colaboradores deben de estar en constante comunicación, y para obtener el mejor rendimiento de los trabajos a realizar, se debe de crear una cultura organizacional que ayude a mejorar a cada individuo, trabajando de forma satisfactoria tanto individualmente como en equipo.

La evaluación del desempeño es definida como un proceso sistemático por el cual se evalúa el desempeño de los colaboradores y su potencial de desarrollo a un próximo futuro.

Fremont y Rosenzweig, (1985) enfatizan que: “Es la manera de medir el potencial humano de cada colaborador, para determinar su potencial de acuerdo con su puesto, así fortalecer el potencial humano lo que generaría motivación en los colaboradores y fomentar así su desarrollo dentro de la empresa” (p.123).

Placarte (2017) define desempeño laboral:

En aquella publicación resalta que el mundo cada vez está en constante cambio, para sobrellevar se debe ser más competitivo, detalla que dentro de las organizaciones existe mucha presión para realizar un trabajo eficiente, por esa razón con frecuencia el clima organizacional decae y el colaborador es él es más afectado, pero existen varias variables que impactan directamente en el ambiente laboral, por ello la persona o líder del grupo debe de actuar para reducir el impacto negativo sea menor, y a la vez maximizar aspectos positivos para que todos sean beneficiados.(p.5)

En la empresa que se llevara a cabo esta investigación: se han tomado en cuenta algunos aspectos a mejorar las cuales son: los colaboradores de la empresa tienen un deficiente trabajo en equipo, cada trabajador realiza sus actividades individualmente, el desempeño de cada colaborador no es el esperado, al realizar trabajos en equipo existe demasiada individualidad, en la empresa aún no existe ningún método que promueva el trabajo en equipo, las personas a cargo de la empresa no tienen una buena interacción con sus colaboradores.

En la actualidad en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. existe deficiencia referente a la sinergia, ello se ve reflejado en sus colaboradores y ello ha tenido un impacto directo hacia la productividad y desempeño de los mismos.

La importancia de tener sinergia empresarial en las organizaciones se ha ido incrementado en los últimos años, debido a esto lo más práctico es encontrar las soluciones y poner en práctica los resultados, así obtener el máximo desempeño de nuestros colaboradores y la máxima productividad por parte de cada trabajador, en especial si se centra en las actividades primarias que se realizan, ya que de ello depende para poder mantenerse en el mercado.

Es bueno resaltar, que la empresa que aplique la sinergia en su entorno empresarial obtendrá mejores resultados, es por eso la importancia de tener una metodología que sea capaz de promover el trabajo en equipo, para que de esta manera se tenga una mejor visión sobre cómo desarrollar y tener éxito cumpliendo los objetivos que se han trazado en la organización, también que genere ayuda a los propietarios a tomar las decisiones correctas.

Sin embargo, para que la empresa pueda competir con empresas de su mismo rubro, es indispensable que se cuente con mucha comunicación, trabajo en equipo, y sobre todo contar con un líder, que sepa influenciar, motivar, y ser el que los guíe hacia las metas propuestas por la empresa, ya que de ello dependerá tener el máximo desempeño por parte de sus colaboradores para lograr los objetivos de la empresa, así obteniendo un crecimiento sostenible en el mercado. Pero el crecimiento de la empresa no solo depende principalmente de la calidad del producto, ya que el servicio que se ofrezca a sus clientes es muy importante para generar la satisfacción del cliente.

La empresa comercial Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. presenta deficiencias, y es de máxima prioridad mejorar cada problema indicado anteriormente, y se ha propuesto esta investigación que contribuirá a dar solución a las deficiencias encontradas en la empresa.



## **Formulación de problema.**

### **Problema general.**

¿Qué relación existe entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017?

### **Problemas específicos.**

¿Cuál es la relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac?

¿Cuál es la relación que existe entre comunicación eficiente y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac?

¿Qué relación existe entre liderazgo empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac?

## **1.2 Justificación e importancia de la investigación**

Una de las razones que me impulsaron a realizar este proyecto de investigación es conocer la importancia de la sinergia empresarial, y la influencia que tiene en los colaboradores de la empresa, porque de esta forma se podrá observar los cambios que existen cuando se trabaja de manera eficiente, obteniendo el máximo desempeño de cada colaborador y trabajando de manera conjunta.

Por otra parte, los resultados que se obtendrán en esta investigación servirán de referencia para muchas empresas que no tengan implementado la sinergia empresarial en sus empresas, así mismo este estudio será aporte

para futuras investigaciones y puede ser punto de inicio para profundizar en otras investigaciones.

### **Aporte teórico.**

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos de sinergia, encontrar explicaciones a situaciones internas en la colaboración grupal y el desempeño laboral, la cual repercute en las siguientes desventajas: baja en las ventas, desmotivación y rotación del recurso humano.

### **Aporte práctico.**

La formación y desarrollo de este análisis científico permitirá obtener las mejores soluciones posibles a partir de los datos disponibles y desde el punto de vista de la empresa para mejorar el desempeño de los colaboradores mediante la sinergia empresarial.

### **Aporte metodológico.**

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como instrumento para medir la sinergia y el desempeño en las organizaciones peruanas. A través de la aplicación del cuestionario y se busca conocer el grado de identificación de la sinergia empresarial con los objetivos de la empresa, su motivación, procesos de control, relaciones interpersonales, cooperación que definen el desempeño en el personal.

### **Aporte social.**

Esta investigación va dirigida para la mejora de la empresa, y a la vez en el grado en que se encuentra el desempeño de los colaboradores, dicho aporte servirá de guía para otras empresas que tengan problemas similares.

### **1.3 Objetivos**

#### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.

#### **Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.

Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.

Determinar la relación que existe entre comunicación eficiente y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.

### **1.4 Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación fueron las siguientes:

#### **Limitaciones bibliográficas.**

La bibliografía es escasa, no se han encontrado muchos trabajos de investigaciones que analicen simultáneamente las dos variables y algunas otras resultan siendo obsoletas.

**Limitación teórica.**

Ausencia moderada de antecedentes de investigación relacionada con la temática presentada y diseño de estudio de las escuelas de pregrado y postgrado de las principales universidades del país.

**Limitación institucional.**

Ingreso restringido a centros de estudios especializados, por lo que se da un acceso limitado a las tesis de sus egresados.

**Limitación temporal.**

Escaso tiempo para realizar las investigaciones ya que las universidades cuentan con un horario de atención diferente al horario del investigador.

**Limitación económica.**

El limitado financiamiento económico para adquisición de material bibliográfico y hemerográfica actualizado.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudios

Astudillo y Espinoza (2016) en su tesis: “Estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal del área financiera en la empresa CNEL EP cantón Milagro” realizado en la universidad estatal de Milagro en Ecuador, para optar el grado previo al título de ingeniero comercial. cuyo objetivo fue determinar en qué forma el clima organizacional incidió en el desempeño del personal del área financiera de la empresa CNEL EP, La investigación fue de tipo no experimental, además se realizó investigación de campo, un tipo de investigación correlacional. Las conclusiones fueron:

El plan de mejoras es un instrumento que permite realizar un inventario de situación con el fin de crear sobre la marcha condiciones de desempeño laboral que se ajusten a indicadores de eficacia y eficiencia.

Este instrumento ha abordado los dos problemas detectados en la investigación los mismos que están relacionados con la comunicación operativa y con la necesidad de reconocimiento a la labor del departamento como tal.

La falta de un protocolo de comunicación tanto de entrada como de salida obstaculiza el funcionamiento de la bodega y afecta a otras formas de comunicación más personalizadas.

Las nuevas leyes laborales no contemplan pagos de bonos u otros rublos por razón de eficiencia o desempeños meritorios. Sin embargo, internamente, departamentos como recursos humanos o el área financiera si pueden proponer incentivos no económicos que a manera de salario emocional sea otorgado en reconocimiento a la excelencia en el trabajo (p.75)

Cerón (2014) en su tesis: “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive” realizado en la universidad técnica de Ambato, para obtener el título de ingeniero de empresas, el objetivo fue estudiarla incidencia de una deficiente organizacional interna sobre el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive. Se utilizó en esta investigación se realizó dos tipos de investigación bibliográfica y de campo para recolectar información. Las conclusiones fueron:

Las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización.

La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive, así como también en las actitudes de los trabajadores.

Muchos de los trabajadores de la empresa conocen muy poco los tipos de comunicación que existen dentro de la institución, y califica como regulares los medios de comunicación internos con los que cuenta San Miguel Drive.

La distribución de funciones afecta directamente sobre el trabajo en equipo y además hay que resaltar que el clima organizacional de la empresa San Miguel Drive no es el más adecuado para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores.

Se concluye que la comunicación organizacional interna de la empresa San Miguel Drive no está cumpliendo las funciones que debería, como son generar identificación institucional por parte del trabajador hacia la empresa y tampoco fortalece las relaciones interpersonales entre los colaboradores. (p.84)

Barragán (2014) en su tesis: “Sinergia en planeación y administración estratégica aplicada al sector agroindustrial” realizado en la universidad Autónoma Agraria Antonio narro en México D.F, para obtener el grado de maestro en ciencias en zootecnia, el objetivo de la investigación fue recopilar y generar información del agronegocio para conocer la situación actual en que se encuentra a nivel competencia e implementar a través de herramientas para desarrollar y establecer planes y mejorar el sector industrial, en una muestra de tipo censal y un tipo de investigación correlacional. Las conclusiones fueron:

Mediante cada etapa de recopilación que se realizó en el campo, el investigador concluyo que cada pequeño agronegocio tiene más desventajas por la competencia con otras empresas del mismo rubro, ya que no realizan planes estratégicos a largo plazo debido por la alta competitividad existente.

Se obtuvo el estado actual en el que se sitúan como empresa dentro de le entorno comercial, todo fue posible debido al diagnóstico empresarial que se elaboró.

Existen variables económicas en la población las cuales son las preferencias de consumo y el consumo básico para subsistir, ello resulta en delimitar el segmento de mercado para la compra de este tipo de productos.

La disponibilidad de tiempo del propietario, así como de los colaboradores, para recabar la información, ya que habla de que existe una concordancia de sus valores que como negocio decidieron formalizar.

Se concluyo que es vital importancia para los administradores o empresarios emprendedores generar todo este tipo de trabajo que se realizó, debido no se trata de enfocarse solo en la misión, visión, sino que la calidad e higiene de los productos ofrecidos ayuda a ser empresas confiables y recomendadas. (p.77)

Diaz (2014) en su tesis: “Comunicación organizacional y trabajo en equipo” realizado en la universidad Rafael Landívar, para obtener el grado de licenciado en Psicología organizacional, objetivo es obtener el grado de

relación que existe entre comunicación organizacional y el trabajo en equipo que se realizó a trabajadores de una casa de estudios superiores. en la cual utiliza muestra de tipo censal y un tipo de investigación correlacional. Las conclusiones fueron:

Se determina que la comunicación organizacional en las diferentes áreas de la institución si influye considerablemente sobre el proceso del trabajo en equipo, lo que fomenta un ambiente laboral de confianza, armonía y respeto a través de una comunicación óptima.

El tipo de comunicación más utilizado dentro de la institución es la escrita y el medio más utilizado para transmitirla es el correo electrónico.

De acuerdo con la percepción que tienen los colaboradores respecto a cómo se desarrolla la comunicación cruzada, ascendente y descendente; en términos generales es que las tres están consideradas como una buena comunicación, ya que dentro de la institución existe una relación cordial entre los colaboradores y los jefes.

Se determinó que el trabajo en equipo eleva el rendimiento de cada colaborador, ya que los empleados laboran en conjunto y entorno al desarrollo de sus actividades.

Los jefes de la institución reconocen que la mayor parte de su trabajo la realizan en equipos, los cuales están compuestos en su mayoría por trabajadores de diferentes especialidades, lo que combina talentos distintos para la realización de sus tareas.

Tras el estudio se pudo identificar que el trabajo en equipo brinda una mayor colaboración, un mejor rendimiento, aumento de comunicación, rapidez y agilización de los procesos y al mismo tiempo eficiencia y eficacia, lo que propicia la armonía entre cada uno de los trabajadores que conforman el departamento.

En esta investigación de acuerdo con el enfoque que se obtuvo de los colaboradores llegó a la conclusión de que existen relación considerable entre las variables de estudio, debido a que dentro de esta institución superior tienen una relación entre los jefes y subordinados, lo que fomenta el incremento de la confianza y el trabajo en equipo. (p. 91)

Calderón (2011) en su tesis: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de andelas cía. Ltda” realizado en la universidad técnica de Ambato realizado en Ambato Ecuador, trabajo de graduación previo a la obtención del título de ingeniera de empresas, El presente trabajo de investigación cuyo objetivo es detallar un análisis de todos los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño laboral de los trabajadores, de Andelas Cía. Ltda. tipo de investigación es correlacional. Las conclusiones fueron:



Se determina que Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda. Y además El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos. Además, Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.

No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional, Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales, finalmente es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. (p.101)

Blas (2017) en su tesis: “Relación entre liderazgo y el desempeño en trabajadores del área de información de la Municipalidad Provincial de Santa, 2017”, esta investigación es para optar el grado de maestría. Las conclusiones fueron:

Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral es  $r_{xy} = 0.631$ , el cual expresa que la relación es positiva fuerte, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa.

Se percibió en la tabla 1 que el 81.8% de los trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa considera que el jefe posee un estilo de liderazgo Intermedio, es decir, que posee características entre autoritario y democrático, con tendencia a democrático, poco centrado en tareas y regularmente centrado en las relaciones, con un nivel de intolerancia bajo.

Como resultado se obtuvo, en la tabla 2 que el 100% de los trabajadores del área de informática poseen un desempeño laboral medio o regular, ya que obtuvieron en el cuestionario de desempeño laboral un puntaje entre 26 y 39.

Se ha determinado en la Tabla 3, que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas es, el cual expresa que la relación es positiva regular, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral en cuanto al cumplimiento de objetivos y tareas puede mejorar en algunos de los casos, y viceversa.

Se concluyó en la Tabla 4, el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión calidad y conocimiento en el trabajo es, lo cual expresa que la relación es positiva fuerte, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral en cuanto a la calidad y conocimiento en el trabajo también va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa. (p.74)

Huamán (2017) en su tesis: “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de las pollerías el viajero en el departamento de Huánuco-provincia de huanuco-2017”, tesis para optar el título profesional en administración de empresas, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, con muestra no probabilística de 80 colaboradores de la empresa en estudio. Las conclusiones fueron:

Se determinó que el funcionamiento de trabajo en equipo influye con una correlación baja en el desempeño laboral de los trabajadores de las pollerías El Viajero. Esto se ha detallado a través del contraste de la hipótesis general, que nos ha permitido comprobar la existencia de esta correlación baja con un 0.256 %, y también con el cuadro N° 13 donde nos da como resultado que solo 56.3% piensa que el trabajo en equipo es bueno. Es decir, existe dependencia entre las variables de estudio.

Se comprobó que la comunicación influye de manera muy baja con un 0.137 % de correlación con respecto al desempeño laboral dentro de la pollería el Viajero. Es importante desarrollar valores dentro de la empresa ya que a través de ellos se logrará una mejor comunicación y a la vez un mejor desenvolvimiento, lo cual permite que la empresa tenga más éxito a nivel local y departamental.

Se determinó que las capacitaciones influyen de manera muy baja con un 0.123 % de correlación con respecto al desempeño laboral en las pollerías El Viajero. Las capacitaciones en la organización son del agrado de los empleados, ya que podrán aumentar sus habilidades y destrezas para elevar su desempeño laboral.

Se analizó que el compromiso influye de manera baja con un 0.250 % de correlación con respecto al desempeño laboral en las pollerías El Viajero. Los trabajadores se sienten medianamente comprometidos con las labores diarias, por que desarrollan horas extras y trabajan con ánimo dentro de la empresa. Entonces se podrá realizar las tareas encargas teniendo mejores resultados. (p.67)

Pérez (2015) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local en mariscal Cáceres-Juanjui”, tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública, como objetivo fue determinar el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local- mariscal Cáceres, el diseño de la investigación fue correlacional. Las conclusiones fueron:

Los directivos y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui deben incorporar en sus planes de capacitación el fortalecimiento del clima laboral teniendo en cuenta la relación directa que existe entre las variables de estudio garantizando así el óptimo desempeño de sus colaboradores y por consecuencia la satisfacción interna y externa con el servicio que brindan.

Se recomienda a los directivos y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui, realizar diagnósticos periódicos a fin poder aplicar medidas de mejora continua en la institución respecto al clima organizacional que experimentan los trabajadores.

Los directivos y funcionarios de institución de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui, deben tomar en cuenta los puntos débiles del personal que afectan su desempeño laboral aplicando medidas correctivas para lograr los objetivos esperados por la institución; se sugiere fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre trabajadores, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación.

Los directivos y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjuí, deben fortalecer las dimensiones de: capacidad referida al puesto, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales a fin de promover y consolidar un clima organizacional armonioso y propicio en la institución. (p.87)

Vargas (2015) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas”, tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas, tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, el tipo y diseño de investigación es no experimental, descriptiva-correlacional. Las conclusiones fueron:

Con relación al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. En la tabla 13 la evidencia estadística de correlación es de 0.520, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor <0.05.

Con relación al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, En la tabla 14 la evidencia estadística de correlación es de 0.663, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor.

Con relación al tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión motivación y productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. En la tabla 15 la evidencia estadística de correlación es de 0.183, donde se demuestra que existe una relación directa; positiva muy débil; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, la significatividad, es muy baja porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un mayor a 0.01. Entonces existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor >0.05.

Finalmente, con relación al objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, En la tabla 12 la evidencia estadística de correlación es de 0.743, donde demuestra que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables. Asimismo, La significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la p-valor  $<0.05$ . (p.88)

Reynaga (2015) en su tesis: “Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, tesis para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el hospital Hugo pesce Pescetto de Andahuaylas, el tipo de investigación no experimenta, con diseño descriptivo correlacional. Las conclusiones fueron:

Primera: Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada.

Segunda: Siendo el primer objetivo específico determinar la relación de dimensión intensidad y la participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.011 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.245 lo que indica una correlación positiva baja.

Tercera: Siendo el segundo objetivo específico determinar la relación de dimensión dirección con la formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.630 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, se puede afirmar que no existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.049 lo que indica una correlación positiva moderada.

Cuarta: Siendo el tercero objetivo específico establecer la relación de dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.004 que es mayor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de 79 Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.283 lo que indica una correlación positiva baja.

Quinta: El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto, observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca. (p.64)

Bazán (2014) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba”, tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud, la investigación como objetivo fue conocer la correlación y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud de Moyobamba, el tipo de investigación es no experimental, y el diseño descriptivo, correlacional. Las conclusiones fueron:

Del total de trabajadores encuestados (36), el 2.8% refiere que el nivel es bueno; el 69,4% regular y el 27.8% manifestaron que es mala. Estas cifras podrían estar siendo influenciados por los constantes cambios que se realiza con los directivos de la Red, que tuvo un promedio de cambio de director de 3 en el año 2014.

En relación con el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, el 11.1% manifestaron que el nivel es bueno, y el 88.9% regular y ninguno manifestó que malo.

Los factores que influyen con mayor significancia en el nivel de clima organizacional fueron: mi compromiso con la red y el trato que recibo de mis jefes con 34 respuestas que representan un 21.5% del total de respuesta (180). Los factores que influyen en el nivel de desempeño y que tiene mayor relevancia fueron: incumplimiento de metas y los ambientes inadecuados con 26 y 30% respectivamente. (p. 71)

Pérez (2014) en su tesis: “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”, tesis para optar el título de: licenciado en administración de empresas, tuvo como objetivo determinar si existe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque, el tipo de investigación es correlacional. Las conclusiones fueron:

Se determina que existe un grado de correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque, porque los datos mostraron un 0.281 y en la escala que oscila del -1 y +1 para que haya una correlación perfecta el resultado debió ser +1.

La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, es el compromiso, que indica particularmente la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un

clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente.

Dentro de la variable clima laboral, encontramos que la falta de estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, repercutiendo en su desempeño y desarrollando estrés, y puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo de equipo de los trabajadores de la empresa. (p.87)

## **2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas de Sinergia empresarial**

#### **2.2.1.1 Definición de Sinergia empresarial**

Merlano (2011) expone que: “La sinergia es importante respecto a la labor colectiva como un equipo de los colaboradores, cuyo efecto, será óptimo que trabajando de manera individual” (p.3).

Es llamado también la habilidad de un grupo para estar unidos, trabajando juntos y ayudándose mutuamente, trabajando como si fueran uno, Sinergia está conformado por la personalidad del grupo, la que es la que suma las personalidades individuales, ya que todos deben de tener el mismo objetivo y trabajar como uno solo, el termino sinergia está presente en varias disciplinas, por ejemplo:

En biología es el conjunto de órganos que hacen su función, es decir si uno no funciona bien el resto se ve afectado, para la teología comprende los conocimientos y los propósitos de la humanidad, y con ayuda divina creen así poder alcanzar la salvación, para la física, sinergia es la incorporación de un concepto para ser la totalidad de ciencias.

Se puede deducir que solo hay sinergia cuando su resultado o la meta es logrado como un todo, y es aún mayor cuando se alcanza en un conjunto en el cual todas las partes haya aportado de forma aceptable, cualquier sistema puede ser sinérgico cuando se analiza las partes de forma individual, y no se encuentra explicación.

Ludwing (1925) describe la sinergia:

La sinergia es un fenómeno que surge de las interacciones entre las partes o componentes de un sistema, este concepto responde al postulado aristotélico que dice que: el todo no es igual a las sumas de las partes, La totalidad es la conservación del todo en la acción reciproca de las partes componentes. (p.125)

La sinergia es como una característica general a todas las cosas que se observan como un sistema, La sinergia de la agrupación personal y se da de forma aleatoria, es algo que es manifestado a lo largo de los años en toda la humanidad. En sus integrantes en una gama más alta, no en la que se crea directamente.

La sinergia se manifiesta cuando todos los elementos que integran el sistema están enlazados, a ello se le conoce como sinergia positiva.

En una organización que cuenten con líderes que son autoritarios, y a la vez con subordinados apáticos, esto realmente produce sinergia del tipo negativa, debido a que este tipo de sinergia está destinado a fracasar, promoviendo apatía entre sus integrantes, y no apoyar a la sociedad con aquello que está en sus metas.

El sinergismo está enfocado a organizaciones que su objetivo es buscar reforzarse recíprocamente, es allí donde se genera todo este proceso de gran sinergia, obteniendo mejores resultados, que superan a esfuerzos que se hubieran realizado de forma individual.

### 2.2.1.2 Reglas en la sinergia grupal.

Watzlawick (1984) expone que: “Para implementar una forma de labor con sinergia, se necesita mejorar varias cualidades” (p.25).

Compartir una única visión: para obtener todo el potencial sinérgico deben de crear una visión tanto grupal como individual. Cuando el grupo desarrolla su visión propia de las decisiones que tomara para un futuro, es decir cómo va a realizar la toma de decisiones en la que se tiene que pensar, sentir, y desarrollar, solo cuando cumpla su misión, tendrá esta grandiosa herramienta para poder guiarse y para encuadrar sus pensamientos tanto colectivas como de forma individual.

En general, la visión deduce que todos los miembros, han aceptado y desarrollado su misión, acordando los términos y condiciones centrales, como los valores que sean compartidos por completo por todos, los antecedentes de más de miles de años de historia de la humanidad, expuestas por descubrimientos de este fenómeno.

Watzlawick (1984) define procesos:

- **Profecía auto realizadora:** demuestra que los pensamientos en conjunto pueden desarrollar, lo que el grupo podrá realizar.
- **Crea expectativas de participación:** no se abastece solo con tolerar la participación, tampoco tener una participación de vez en cuando,” Para la sinergia sea exitosa es necesario crear una cultura en la organización, en donde la no-participación sea vista como una característica que no sea aceptada.
- **Tener flujo de información:** existe un impedimento general en el mejoramiento de la sinergia, la cual es no saber que opciones seguir, la que se genera por no incluir toda la información externa e interna en el sistema, todos los miembros del equipo debes de tener completo acceso a toda la información.
- **Explicar significados:** luego de tener y compartir la información tenemos que definirla y transformar en conocimientos, en la mente de los miembros de grupo.
- **Aprovechar la diversidad:** Es como una paradoja en la sinergia que más diversificación exista, más potencial sinérgico se obtendrá, pero para obtenerla se tendrá una mayor dificultad.
- **Diseño procesos de concentración:** las nuevas generaciones de ciencias han podido validar y rescatado la sabiduría antigua de las culturas antiguas, es



importante revisar los conocimientos de las culturas antecesoras a la nuestra.  
(p.35)

En la actualidad surgen muchas nuevas tecnologías, la cual hacen posible que todo el equipo de a rienda suelta toda la creatividad y explote toda su capacidad de innovación para crear así nuevas opciones confiables y productivas de ganar-ganar.

El manejo no debe acortarse a monitorear solo las cosas a realizar, en el equipo para tener un alto índice de rendimiento se necesita tener procesos de monitorio de su dinámica en grupo e individual, gran cantidad de personas y en general los equipos, se exceden en consumir mucho tiempo en cosas que no tienen beneficio alguno, que olvida lo más importante tener la satisfacción de montar el caballo, es decir todo en que el equipo ha triunfado es de celebrar, regocijarse con los logros y tener gratitud con todos por su parte aportada.

### **2.2.1.3 Explicación de trabajo en equipo**

Stewart et al. (2010) define a trabajo en equipo como:

Trabajo en equipo como un grupo de personas que pertenecen a un régimen social más amplio, como es el caso de una institución, que se identifica propiamente y que son reconocidos por otros como equipo, que dependen unos de otros y que ejecutan labores que contagian a otras personas o grupos. (p.13)

León et al. (2003) definen: “Al trabajo en equipo como el procedimiento de formarse y ejecutar el rendimiento de un equipo para originar los verdaderos frutos que los individuos quieren” (p.13).

### **2.2.1.4 Valor del trabajo de equipo**

Ballenato (2009) sostiene que: “El trabajo en equipo no suele ser una labor fácil. No obstante, la consideración a las disputas entre personas y aprovecharlas, nos brinda un óptimo desempeño del mismo” (p.74).

Además, hoy en día se hace énfasis en lo importante que es el trabajo en equipo. Su influencia se encuentra fundamentada en los siguientes ámbitos:

- **Personal:** Los vínculos entre individuos son esenciales para que la persona se desarrolle.
- **Académica:** la unión sólida aporta al óptimo desenvolvimiento para alcanzar los objetivos.
- **Laboral:** La unión sólida aporta al óptimo desenvolvimiento para alcanzar los objetivos.
- **Social:** la unión solida aporta al optimo desenvolvimiento para alcanzar los objetivos.

### 2.2.1.5 Teoría de la comunicación en las organizaciones.

Tanto Jablin (1986) como Rebeil Corella (2000) indican que desarrollar distintas teorías de comunicación, son desarrollados de indicio de la teoría administrativa y teoría de la organización, se refieren a la teoría de la administración científica desarrollada por Taylor y la administración clásica por Fayol.

De esta forma la teoría desarrollada por Taylor, administración científica (1911), en esta teoría nos indican que toda organización busca la mejor forma de organizar cualquier clase de trabajo, considerando los siguientes factores: la mente humana, especializarse en la función de tareas, en esta visión se le da gran importancia al factor feed back que está enfocada en las recompensas que obtienen tanto materiales como económicas, así es el modelo de esta teoría es vertical referente a la autoridad.

La mayoría de las aportaciones de Fayol y la administración clásica Fayol (1987) en esta teoría consiste en cómo se formuló los 14 principios en la administración, todo en relación con la estructura de tareas y en la autoridad que existe dentro de organizaciones, la más destacada son todos los conceptos en la unidad de dirección, unidad en el mando y en la cadena de escalafón, esto está relacionado a la comunicación de forma vertical y con sentido de forma descendente. En la comunicación horizontal solo esta admitida si es preautorizada, considerada como un puente entre una sola unidad mando.

### **2.2.1.6 Dimensiones de la variable sinergia empresarial**

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

Landy y Conte (2005) definen al trabajo en equipo como:

Es el conjunto de dos a más individuos donde se relacionan para conseguir objetivos específicos, donde los equipos de trabajo deben de pasar una evolución, con la finalidad de realizar tareas específicas en un tiempo determinado, pero la gran mayoría siguen un esquema diferente de acuerdo: seguridad, estatus, autoestima, afiliación, poder y consecución de metas. (p.77)

#### **Comunicación eficiente.**

Drucker (1994) señala que:

La comunicación implica un proceso de transmisión y recepción de mensajes, cuyos contenidos inciden en los casos, en las tomas de decisiones y motivaciones laborales, por medio de ello se puede controlar los comportamientos organizacionales, tales comportamientos se orientan hacia el logro de las metas, fomentando en un trabajo cooperativo. (p.265)

Por lo antes expuesto, la comunicación es indispensable para que el proceso de gerenciar la organización se lleve a cabo de forma eficaz, pues gracias ello se genera una buena interacción entre el personal y los encargados de la organización.

#### **Liderazgo empresarial**

El liderazgo está ligado alrededor del tema al estudio del liderazgo se puede hablar de dos corrientes: el liderazgo centrado en la persona y el liderazgo centrado en el grupo.

Martínez, et al. (2007) Afirma:

Dentro de las teorías desarrolladas en torno al estudio del liderazgo, se pueden conseguir dos grandes orientaciones: el liderazgo centrado en la persona y el liderazgo centrado en el grupo. En el liderazgo centrado en la persona conseguimos la teoría del liderazgo como rasgo de personalidad desarrollada por Stogdill quien manifiesta que el líder tiene rasgo como la inteligencia, comprensión profunda de la situación, fluidez verbal, adaptabilidad, confiabilidad, responsabilidad, participación social y posición socioeconómica. (p.125)

Según la lengua española (1992), se puede definir el liderazgo como: “Las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de individuos” (p. 175).

Por lo antes expuesto: el liderazgo es primordial para que la organización tenga un buen crecimiento, además para cumplir con los objetivos trazados por la empresa, tener un líder en la organización será de suma importancia para tener una visión colectiva guiada por un líder el cual sea capaz de lograr las metas trazadas.

## **2.2.2. Bases teóricas de desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Concepto de desempeño laboral.**

Stonner (1996) define:

Desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en el empleado que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. (p.47)

Robbins (2004). Define:

Desempeño laboral a la importancia de la fijación de metas activados de una manera en el comportamiento y mejora del desempeño laboral ,es este mismo que expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles .en las definiciones presentadas anteriormente , se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa siendo impredecible para ello la capacidad presente en los integrantes de esta, logrando así resultados en cada uno de los objetivos propuestos.(p.52)

### 2.2.2.2 Tipos

Chiavenato (2000) expone que:

El desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación; factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud trabajo en equipo, liderazgo. (p.47)

Benavides (2002) relaciona el desempeño con competencias afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias, para esta autora las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria igualmente , expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencia fundamentales , las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son:

- Competencia genérica
- Competencias laborales
- Competencias básicas

Saucedo (2013), citado por Gutiérrez, (2016) manifiesta que el desempeño laboral se divide en:

Capacidad: para llegar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada .la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada una buena categorización de la competencia , que permite aproximarse mejor a las definiciones , es la diferencia tres enfoques , el primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas, el segundo la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero denominado “holístico” .(p.125)

Adaptabilidad es adaptarse a las nuevas condiciones en las empresas, modernas, la necesidad de objetivos, su confianza en sí mismos, su poder de influir positivamente y de leer los sentimientos ajenos cuando se refiere dentro de la organización esa capacidad de poder relacionarse o en pocas palabras

de ponerse en la posición de la otra persona, no solo basarse en los sentimientos o en la forma de comunicarse o relacionarse sino de asumir el papel también de la otra persona en la organización la cual llevara a un mejor ambiente laboral.

Comunicación, toda institución que se respete. debe priorizar dentro de una estructura organizacional un sistema de comunicación e información que dinamice los procesos que le dan vida a la entidad a nivel interno y la proyectan hacia su área de influencia. hoy en día las empresas toman muy en cuenta comunicación en la organización y la evaluación del desempeño de los empleados, por cuanto reduce de manera notoria los costos y por ende aumenta las ganancias de la organización, resultando a su vez. en incentivos económicos y sociales para los trabajadores, lo cual crea una armonía laboral y altos niveles de motivación. A veces es recurrente ver casos en las cuales los trabajadores no poseen una comunicación adecuada y es ahí en donde el clima laboral de la empresa empieza a decaer por lo cual las organizaciones están empezando a poner más énfasis en la comunicación dentro de la empresa que es una de las cosas que hará que tanto el desempeño de la empresa y el clima laboral mejoren teniendo así óptimos resultados benéficos.

Iniciativa, actúa sin necesidad de indicárselo, es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes, tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo, puede trabajar independientemente , la iniciativa es algo de las cosas de las cuales se valora mucho en las empresas , ya que la iniciativa forma el carácter dentro de la empresa , ya que si bien pueden ser ideas innovadoras también puede ser el primer paso que se puede dar para llevar un mejor control dentro de la organización.

Conocimiento, la producción y socialización del conocimiento se ha convertido hoy, en una de las actividades estratégicas dentro de muchas sociedades , en esta interacción reciproca con la tecnología y el cambiante ritmo de las exigencias sociales que impactan en el mundo del trabajo,

aceleran la necesidad de que los recursos humanos es decir los trabajadores se preocupen no solo en adaptarse a nuevas interacciones con la tecnología sino de tengan el conocimiento básico , para la realización de diferentes actividades dentro de la empresa, si bien el conocimiento es uno de los recursos importantes dentro de la empresa por donde los trabajadores aprenden todo con el fin de su mejora y la mejora de la empresa.

Trabajo en equipo, el trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas de las diferentes definiciones de trabajo en equipo, nos pareció apropiado implementar.

### **2.2.2.3 Características del desempeño laboral.**

El desempeño laboral tiene características referentes a conocimientos, capacidades y habilidades, que se estima que una persona lo aplique para desarrollar bien su trabajo.

Según indica Petrides y Furnham (2000), son las siguientes:

- Comunicación: es expresar ideas de manera clara para que sea efectiva, tanto individual o grupal, es la capacidad de expresar el lenguaje de forma eficaz, empleando bien en la organización la gramática con la estructura de comunicaciones.
- Adaptabilidad: se considera a la manutención de ser efectivo en varias doctrinas, como distintas asignaciones, o también responsabilidades de las personas.
- Conocimientos: hace referencia a que nivel alcanzas en conocimientos ya sea técnico o profesional, como desarrollas referente al tu entorno de trabajo, la capacidad de mantenerse siempre en busca de nuevos conocimientos.
- Iniciativa: es referente a cómo lidiar sobre obstáculos que acontecen, para así alcanzar los objetivos, es habilidad de tomar medidas para lograr los objetivos viendo más allá de lo que se necesita realmente.
- Trabajo en equipo: va referente a la forma de trabajar de forma eficaz en grupos, para alcanzar metas en la organización, obteniendo un ambiente de armonía.
- -Estándares de trabajo: es referente la manera de cumplir metas propuestas por la organización, obtener la capacidad de utilizar los datos que puedan permitir la retroalimentación en el sistema para mejorar.

- Potencia el diseño del trabajo: es referente cuando la organización está estructurada de forma eficaz para así alcanzar sus metas, es también la capacidad de rehacer adecuadamente trabajos, para así tener nuevas oportunidades de mejoramiento.
- Desarrollo de talentos: es la capacidad de poder desarrollar habilidades y las competencias en los integrantes del equipo, para planificar actividades, desarrollando de forma eficaz.
- Maximiza el desempeño: es poder tener a más capacidad para poder cumplir con el desarrollo de metas, mediante capacitaciones y evaluando el desempeño de los colaboradores de forma objetiva.

#### **2.2.2.4 Importancia de la evaluación del desempeño**

Milkovich y Boudreau (1994) explican que: “Es una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados” (p.175).

Tiene gran importancia debido a que permite ingresar políticas nuevas para compensación, mejorando el desempeño, ayuda a tener un diagnóstico actual sobre el desempeño de los colaboradores, para optar por tomar decisiones sobre si existen problemas que afecten en el desempeño del cargo que ocupa, o si los problemas familiares, afectan su forma de desempeñarse en el trabajo, para ello se les capacita y enseña a lidiar con este tipo de problemas.

#### **2.2.2.5 Evaluación de desempeño laboral.**

Harper y Lynch (1992) plantean que:

Es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los empleados de una organización. Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales. (p.121)

En general la evaluación de desempeño es la doctrina que nos permite mejorar, tanto en la intercomunicación entre el colaborador y la organización, para obtener un gran beneficio, utilizando la comprobación,



recolección, ofrecer, y también utilizar toda información que se obtenga de los individuos en relación con el trabajo a realizar.

De los autores citados tiene un criterio en que evaluar el desempeño es el procedimiento que se tiene que medir, evaluar e ser influyente, por encima de los atributos, resultados, comportamientos, es así para obtener el grado de ausentismo, para tener como una medida del colaborador que es productivo y el que puede mejorar su rendimiento.

#### **2.2.2.6 Objetivos de la evaluación del desempeño.**

Chiavenato (1999) plantea que: los objetivos fundamentales de la Evaluación del Desempeño pueden presentarse de tres maneras:

- Permitir que la medición del potencial de cada individuo es la continuidad que determina en su aplicación.
- Permitir que los recursos humanos sean un punto de inicio principal para la empresa, y que pueda desarrollarse también la productividad, todo dependiendo de la manera de administrar.
- Brindar oportunidad al crecimiento y a las condiciones a cada participación a los integrantes de la organización, debemos de tener en cuenta de que cada objetivo en la empresa y también los objetivos de cada uno tiene personalmente. (p.121)

Al tener un buen programa desarrollado y dedicado a la evaluación del desempeño, esto proporciona muchos beneficios tanto a corto, mediano y largo plazo, donde todos son beneficiados tanto el jefe, el colaborador y la organización.

#### **2.2.2.7 Beneficios de la evaluación del desempeño laboral.**

Chiavenato (1999) considera que:

Tiene beneficios para el jefe porque éste puede realizar una mejor evaluación del desempeño y el comportamiento de los subordinados con un sistema de medición que tiende a neutralizar el aspecto subjetivo, también puede proponer medidas que llevan a un mejoramiento del comportamiento de los subordinados, se favorece la comunicación con sus subordinados, puede mejorar su propio comportamiento y los métodos y estilos de liderazgo. (p.75)

Esto genera grandes beneficios para el colaborador ya que saber cuál es la forma de comportamiento que la organización desempeña frente ellos, esto genera mejorar las expectativas referente al desempeño, a la vez conocer las debilidades y fortalezas, para ello el encargado o el que está al mando tendrá que tomar medidas por su propia cuenta, esto dará posibilidad para realizar mejoras en la autoevaluación y diagnosticar su autocontrol y su desarrollo personal, el proceso necesita el apoyo de los encargados del área, para ayudar a mejorar el comportamiento de sus equipo de trabajo, ya que esto representa una gran oportunidad para que realmente se conozcan los criterios, en que se puede mejorar, que todos los aspectos sean consolidados, gracias a ello se obtendrá gran mejora en el clima laboral, influenciando a otras áreas u otros miembros de la organización a mejorar tanto sus actitudes y comportamientos.

Dentro de la organización existen beneficios debido a que en estas cláusulas de tener que evaluar el potencial humano y a la vez optar por definir qué tipo de contribución aporta cada colaborador, se puede apreciar que cada colaborador que necesite capacitaciones o ser reciclado, también para tener en cuenta la cantidad de personal que esta apto para ser ascendidos, ya que el área de recursos humanos tiene que enfatizar en estimular que mejore la productividad y a las vez las relaciones interpersonales.

La evaluación de desempeño no debe de tomarse a juicio propio ya que para ello necesita ser evaluado mediante un proceso de medición para que sea funcional para el colaborador, para ello se tendrán que evaluar todos los aspectos en función a las normas establecidas por la organización.

En general si se cambia el desempeño, el que realmente debe de estar interesado son las personas evaluadas, pero para ello la organización debe de identificar el rol que cada uno realiza.

### 2.2.2.8 Métodos de evaluación

Chiavenato (2002) sostiene que:

Métodos Modernos de Evaluación de desempeño allí no da a entender que estos nuevos métodos para evaluar el desempeño, y nos indica que su cambio se da por las limitaciones que ostentaba anteriormente, en la actualidad existe un nuevo camino que tiene referencia la autoevaluación y la autodirección, referente a las personas, ya que, con una mayor participación en el área de planificación organizacional, ya que en un futuro será tener una mejora continua del desempeño laboral. (p.121)

Chiavenato (2000) expresa que: “Cuando un programa de evaluación de desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad” (p.120).

Para tener propuestas de mejorar medidas y mantener la manera de estar orientadas a la mejora del estándar de desempeño los colaboradores, expresando mejoras en la comunicación frente a cada integrante y el mecanismo de evaluación sea de forma objetiva, para que realmente se pueda obtener el grado de desempeño.

Para todo ello sea conforme, se debe tener en cuenta todos los aspectos referentes al comportamiento y desempeño de los colaboradores, ya que esto es apreciado por las organizaciones, de acuerdo con ello se obtendrá cuáles son las expectativas reales que tiene el jefe frente al desempeño, obteniendo las fortalezas, debilidades, según el resultado que tendrá el jefe.

Nos indica que toda disposición la toma el encargado o jefe para así tener mejoras en el desempeño, las que sus miembros de área deben de tener siempre en cuenta, puede evaluarse en general el potencial que puedan ofrecer para la organización.

Se identifica que los colaboradores necesitan siempre estar informados y enfocados a aprender, y mejorar las actividades que desempeñan, para

seleccionar a los colaboradores que tengan que ser promovidos para obtener mejores condiciones laborales esto genera dinámica para la política, generando oportunidades de autorrealización, lo que estimulara la productividad.

#### **2.2.2.9 Dimensiones de la variable desempeño laboral**

##### **Coordinación.**

Campos (1996) define la organización como una entidad: “Conjunto de personas con medios necesarios y adecuados que se relacionan entre sí y funcionan para alcanzar una finalidad determinada que puede ser tanto lucrativa como o lucrativa” (p.25).

Lo que busca la administración de una forma directa es la obtención de resultados de máxima eficiencia, y esto solo se logra con la coordinación, esto quiere decir que es la máxima eficiencia o aprovechamiento de los recursos materiales, estos pueden ser capital, materias primas, maquinas.

Ponce (2004) expresa que:

Un buen administrador, no lo es por el hecho de ser ingeniero, contador, economista, abogado, sino que este se es bueno respecto a las cualidades y técnicas que posee para coordinar de una manera eficiente. Por ello mismo, la coordinación es considerada como la esencia de la administración. (p.25)

Con respecto la organización y coordinación, se puede considerar ambas partes como un proceso que consiste en integrar las actividades de departamentos independientes con el fin de perseguir metas de la organización con eficacia. Estos dos términos, son de gran importancia para aplicar a la organización actual, ya que proporciona al administrador el control y mando hacia tomar decisiones lo más acertadas posibles, y con el fin de seguir creciendo como organización.

La coordinación es el complemento para lograr una división del trabajo y la especialización laboral. en la actualidad es fundamental estar consciente de las diversas técnicas y herramientas administrativas, sobre todo el saber aplicarlas para poder llevar a cabo la solución de problemas.

### **Desarrollo laboral.**

Según Feldman (1998) La planificación del desarrollo personal es el proceso por el que las personas:

- Toman conciencia de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades.
- Obtienen información sobre oportunidades laborales dentro de la empresa.
- Identificar objetivos profesionales.
- Diseñan planes de acción para alcanzar dichos objetivos.

El desarrollo laboral es la superación personal de cada colaborador, los cuales tienen deseos de ascender, pero ello requiere obtener mayores conocimientos para destacar y lograr un ascenso. Mejorando así su estilo de vida, además de ello obtener la satisfacción de sentirse realizado profesionalmente.

### **Satisfacción laboral**

Según Robbins (2004) considera que:

Cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un nivel alto de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. (p.137).

Satisfacción laboral es ver el total de puntos de vista, como el colaborador actúa frente a su trabajo, todo ello dependerá de que tan a gusto se encuentre, ya que un empleado satisfecho trabajara mejor, lo que ayudará que la empresa sea más productiva, reflejándose en la rentabilidad de la organización.

## **2.3 Definición conceptual de la terminología empleada**

### **Sinergia empresarial**

Es el verdadero trabajo en equipo que genera un potencial muy superior a la capacidad de cada uno de sus integrantes.

### **Trabajo en equipo**

Trabajo en equipo es la coordinación de un grupo de personas que trabajan coordinadamente en la ejecución de algún labor u objetivo común, es también el promotor de aumentar el compañerismo.

### **Comunicación eficiente**

Comunicación eficiente es comunicarse de forma correcta de modo que las dos partes ganen, con ello se refiere a un planteamiento claro, es expresarse para ser escuchado con el fin de escuchar para comprender y ser comprendido.

### **Liderazgo empresarial**

Es tener las habilidades de poder influenciar de manera positiva a los demás, a un grupo de personas, para así motivarlos y lograr llegar a los objetivos y metas propuestas.

## **Desempeño laboral**

Es el comportamiento del trabajador en busca de realizar los objetivos trazados, es el rendimiento que el colaborador está realizando para realizar sus funciones en la organización.

## **Coordinación**

Es un proceso que consiste en integrar las actividades de las áreas de una organización, para así seguir el mismo objetivo y lograr las metas propuestas.

## **Desarrollo laboral**

Es la oportunidad de cada colaborador que puede mejorar como recibir algún reconocimiento, aumento salario, incentivos, lo que conlleva a mejorar su nivel socioeconómico.

## **Satisfacción laboral**

La satisfacción es como los colaboradores se sienten en su puesto de trabajo, depende mucho su nivel de rendimiento, un empleado feliz es más productivo.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**



### **3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación**

La investigación es de tipo no experimental, debido a que es aquella que no se realiza la manipulación de variables, ya que estas variables ya han ocurrido y lo único que se realizará será solo observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural.

En esta clase de experimento, se observan todas las situaciones de forma cómo están constituidas, ya que son existentes y no hay forma de manipular las variables.

Por esta razón en la investigación las variables no pueden ser manipuladas, y no se tiene el control directo de las variables de estudio.

Kerlinger (1979) dice: “La investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables a los sujetos o condiciones de estudio” (p.122).

Hernández et. al. (2002) exponen que: “Consiste en la búsqueda empírica y sistemática en la que el investigador no posee control directo de las variables independientes, por causa de que nos hechos que ya sucedieron y que no se pueden revertir” (p.254).

Hernández et al. (2010) lo define como: “Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.151).

## Diseño de investigación.

La investigación es una investigación de diseño descriptivo correlacional, porque en la investigación se realizará una contrastación para obtener el resultado para ver si existe una relación considerable entre ambas variables.

Hernández et al. (2010) define al estudio descriptivo – correlacional como: “Describir toda característica y su especificación de dos o más variables, detalla cómo se manifiesta cada uno individualmente, luego las asocia y encuentra si existe relación en su contexto” (p.151).

Gómez (2006) Asevera que un estudio cuantitativo: “Se conceptualiza como el análisis que se centra en los números arrojados a raíz de los estudios realizados, que tienen por respuesta datos que hay que codificar para llegar a múltiples conclusiones” (p.76).

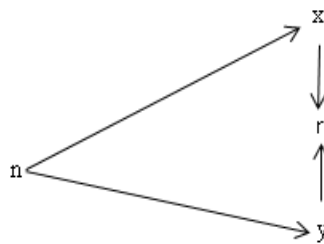


Figura 1. Diseño de investigación

Dónde:

r: Relación entre variables

x: Sinergia Empresarial

y: Desempeño laboral

n: Colaboradores de la empresa

En este caso se pretende relacionar la influencia de la sinergia en el desempeño de los colaboradores de la empresa, en una muestra de trabajadores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. de Pachacamac-Lima.

### 3.2. Población y muestra.

#### **Población.**

Según Jany (1994) población es “La totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48).

La población del presente trabajo de investigación son el total de trabajadores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. que son 38 colaboradores, la gerencia está compuesta por 2 personas lo que haría un total de 40 personas.

Tabla 1

*Distribución de población*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Colaboradores	38	95%
Gerencia	2	5%
Total	40	100%

En la tabla 2 nos da por resultado que el número de colaboradores son 38 que representan el 90%. Por otro lado, la gerencia está compuesta por 2 personas la cual es el 5%.

#### **Muestra**

El diseño de la presente investigación se realizará con una muestra no probabilística la cual está compuesta por 40 personas las cuales laboran en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. ubicado en Pachacamac-Lima, así mismo se determinó el tamaño de la muestra la cual será el total de

trabajadores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. por tanto, la muestra es de tipo censal, no probabilística.

Hernández et al. (2010) define la muestra: “El muestreo por conveniencia, consiste en seleccionar las unidades muestrales más convenientes para el estudio o en permitir que la participación de la muestra sea totalmente voluntaria” (p.175).

Hernández et al. (2010) define la muestra: “El muestreo no probabilístico permite evaluar y controlar las desviaciones cometidas en las estimaciones de las características de objeto de estudio y, por tanto, realizar proyecciones o conclusiones de los resultados de la muestra con respecto a la población total” (p.175).

Tabla 2

*Distribución de la muestra*

<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Hombres	35	88%
Mujeres	5	12%
Total	40	100%

El resultado que nos muestra en la tabla 3 es, el número de varones es inferior en la muestra tomada de la población, 35 a 5 mujeres que laboran en la empresa, que respectivamente representan el 88% y 12%.

### **3.3 Hipótesis.**

#### **Hipótesis general.**

H<sub>0</sub>: No existen relaciones significativas entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.

Hi: Existen relaciones significativas entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.

### **Hipótesis específicas**

H<sub>0</sub>: No existen relaciones significativas entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

H<sub>1</sub>: Existen relaciones significativas entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

H<sub>0</sub>: No Existen relaciones significativas entre comunicación eficiente y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

H<sub>2</sub>: Existen relaciones significativas entre comunicación eficiente y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

H<sub>0</sub>: No Existen relaciones significativas entre liderazgo empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

H<sub>3</sub>: Existen relaciones significativas entre liderazgo empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

### **3.4 Variables- operacionalización**

#### **Definición conceptual de la variable sinergia empresarial**

Robbins (2004) define la sinergia como: “La acción de dos o más sustancias que produce un efecto distinto de la suma de tales sustancias” (p.238).

#### **Definición operacional.**

Para medir la variable Sinergia empresarial, se utilizó un cuestionario de 27 ítems, el cual permitió medir el nivel de sus tres dimensiones las cuales son trabajo en equipo, comunicación eficiente y liderazgo empresarial, cada uno tiene 5 tipos de respuestas (Likert) para determinar el nivel de sinergia empresarial en la organización.

#### **Definición conceptual de la variable desempeño laboral.**

Chiavenato (2002) expone el desempeño como: “Eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p. 236).

#### **Definición operacional de la variable desempeño laboral**

Para realizar la medición de la variable desempeño laboral, se utilizó un cuestionario compuesto por 27 ítems, el cual nos permitió obtener el nivel actual de las tres dimensiones expuestas en el trabajo, las cuales son coordinación, desarrollo laboral, satisfacción laboral, cada uno tiene 5 tipos de respuestas (Likert) para determinar el nivel de desempeño del colaborador frente a la organización.

## Operacionalización

Tabla 3  
*Operacionalización de sinergia empresarial*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Trabajo en equipo	Confianza	Del 1 al 9	1 = Totalmente en desacuerdo	Bajo 0 – 56
	compromiso responsabilidad			Medio 45 – 90 Alto 91- 135
Comunicación eficiente	Tipos de comunicación	Del 10 al 18	2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
	Implementación de estrategias			
Liderazgo empresarial	Flujos de información	Del 19 al 27	4 = En acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	
	Índice de rotación			
	Capacidad para gestionar los recursos			
	Capacidad de tomar decisiones			

Tabla 4  
*Operacionalización de desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Coordinación	Participación	Del 1 al 9	1 = Totalmente en desacuerdo	
	Innovación Comunicación			
Desarrollo laboral	Crecimiento personal	Del 10 al 18	2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Inferior 0– 56
	Puntualidad			Mediano 57– 112
	Incentivos			Superior 113- 185
Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo	Del 19 al 27	4 = En acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	
	Eficiencia laboral			
	Capacitaciones			

### **3.5 Métodos y técnicas de investigación**

#### **El método de investigación**

Se denomina método cuantitativo a toda investigación que necesita los números para examinar los datos o contrastar la información.

Los datos cuantitativos son aquellos que son mostrados de forma numérica, ello implica que la investigación y utilizando encuestas obtiene muestras numéricas.

Según Rodríguez (2010) señala que: “El método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen números” (p.32).

#### **Técnicas de investigación**

Para la elaboración de la investigación se usó análisis bibliográfico, como también fichaje, también la información secundaria como son los antecedentes del marco teórico y por último se usó la encuesta de acuerdo con las variables.

#### **Fichaje**

Se utilizó el fichaje para facilitar cotejar las citas de los autores consultados, gracias al uso del fichaje se obtuvo mejores resultados para clasificar y manejar con facilidad los datos recogidos.

#### **Observación**

Es observar directamente los fenómenos, tomar la información adecuada y registrarla para su análisis, esta técnica es fundamental en todo proceso investigativo, ya que utilizándola adecuadamente se puede obtener mayor cantidad de datos.



### **3.6 Descripción de los instrumentos utilizados**

Se utilizó la encuesta para realizar la prueba de confiabilidad para ver si las variables están relacionadas y contrastar las hipótesis de la investigación.

Esta investigación tuvo dos cuestionarios, el primero obtuvo la información sobre el nivel de sinergia que existe en la organización y el segundo para obtener los niveles de desempeño que tienen los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C.

#### **Instrumento de sinergia empresarial**

##### **Ficha técnica**

Nombre: Cuestionario de sinergia empresarial

Autor: Max Alfredo Acuña Escobar.

Procedencia: Perú

Administración: individual

Duración: 35 minutos

Aplicación: adultos

Materiales: hoja de aplicación y lapiceros

##### **Descripción**

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las dimensiones

Significación: Consta de tres escalas independientes (trabajo en equipo, comunicación eficiente, liderazgo empresarial), que están enfocadas a evaluar la sinergia empresarial que hay en la organización, así como la obtención y transferencia de la información como la facilitación de la misma. Este instrumento está conformado por 27 ítems que permite hacer una evaluación de la variable de estudio que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad.

## **Normas de aplicación**

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe de elegir entre 5 posibles respuestas a cada oración, recalando que los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Frecuentemente	4
Algunas veces	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

## **Normas de calificación**

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de sinergia empresarial y de sus dimensiones.

## **Instrumento de desempeño laboral**

### **Ficha técnica**

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Max Alfredo Acuña Escobar.

Procedencia: Perú

Administración: individual

Duración: 35 minutos

Aplicación: adultos

Materiales: hoja de aplicación y lapiceros

Duración: 35 minutos

Significación: Consta de tres escalas independientes (coordinación, desarrollo laboral, satisfacción laboral), que están enfocadas a evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de la organización, así como la obtención y transferencia de la información como la facilitación de la misma. Este instrumento está conformado por 27 ítems que permite hacer una evaluación de la variable de estudio que serán sometidos a criterios de validez y confiabilidad.

### **Normas de aplicación.**

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe de elegir entre 5 posibles respuestas a cada oración, recalando que los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Siempre	5
Frecuentemente	4
Algunas veces	3
Ocasionalmente	2
Nunca	1

### **Normas de calificación**

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de desempeño laboral y de sus dimensiones.

## **3.7 Análisis estadístico e interpretación de datos**

Una vez reunido los datos de los cuestionarios diseñados para este fin, fueron procesados y expresados a través de datos estadísticos que permitieron aclarar el panorama de las hipótesis planteadas, se desarrollara los siguientes pasos:

La realización de la entrevista que logró obtener datos que la recopilación de información y así interpretar y contrastar resultados con la hipótesis de investigación para que finalmente se realice el análisis de la documentación de la organización.

Los datos que se obtuvieron mediante las técnicas e instrumentos ya mencionados con anterioridad recurriendo a las personas y a fuentes ya mencionadas serán ingresados al programa SPSS versión 24 para poder elaborar informes en cuadros de precisiones porcentuales.

### **Media aritmética**

Según Chan (2009) la media aritmética:

“Es un valor representativo de un conjunto de datos que se obtiene al sumar los valores en un conjunto y luego dividir el resultado entre la cantidad total de valores” (p.53).

$$\text{Media aritmética} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + \dots + x_n}{N}$$

N= Total de numero de datos

X= Datos

### **Desviación estándar**

Según Ruiz (2014) indica que esta medida permite determinar “El promedio aritmético en la fluctuación de datos, con respecto a su punto centro, y que ello dará el resultado un valor numérico que representa el promedio de la diferencia que existe entre los datos y la media” (p. 62).

$$\sigma^2 = \frac{(X_1 - \mu)^2 + \dots + (X_n - \mu)^2}{N} = \frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \mu)^2}{N} S^2 = \text{Varianza}$$

O = Desviación estándar

E = Sumatoria

## Muestreo Probabilístico

Seijas (1981) define el muestreo probabilístico como:

El muestreo es probabilístico cuando se puede determinar de antemano la probabilidad de selección de cada uno de los elementos de la población o universo bajo estudio...La selección de un elemento o de una de las muestras posibles debe ser un experimento aleatorio o de azar de esos que engendran la base de la teoría de la probabilidad, en la cual se fundamenta la estadística matemática. Nos hay que olvidar que la selección aleatoria o de azar es inherente al muestreo probabilístico...las muestras probabilísticas son susceptibles de tratamientos estadísticos y por ende son a través de los cuales se puede inferir los parámetros de las poblaciones... de esta forma se tendrá la precisión de los estimadores. (p.51)

## Coefficiente de correlación Pearson

Es un índice que mide la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

$$\text{COV}(X, Y) = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{n - 1}$$

## Test de Bondad de Ajuste

“Se utiliza para comprobar el ajuste de datos muestrales con una distribución teórica. SPSS permite comprobar la bondad del ajuste de un conjunto de datos muestrales mediante la prueba de Kolmogorov Sminov”

$$X^2 = \sum_{I=1}^K \frac{(f_{O_i} - f_{E_i})^2}{f_{E_i}}$$

$O_i$ = Valor observado en la i-esimo dato

$E_i$ = Valor esperado en la i-esimo dato

K= Categorías o celdas

**CAPÍTULO IV**  
**ÁNÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**  
**RESULTADOS**

## 4.1. Validación del instrumento

### Validez del instrumento de la variable sinergia empresarial

#### Resultado de validación del cuestionario sinergia empresarial

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez de este. A continuación, los resultados obtenidos.

Tabla 5

*Resultados de la validación del cuestionario sinergia empresarial*

<b>Validador</b>	<b>Resultado de aplicabilidad</b>
Mg. Jorge Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable
Lic. Ademar Vargas Díaz	Aplicable

#### 4.1.1 Análisis de la fiabilidad

Para determinar la confiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario es de forma directa y positiva y escala politómica.

Tabla 6

*Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de sinergia empresarial*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,729	27

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor  $\alpha$  de 0.729, lo que indica que este instrumento tiene un nivel alto de grado de confiabilidad, validando su uso para el análisis de los datos.

## Validez del instrumento de la variable desempeño laboral.

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez de este. A continuación, los resultados obtenidos.

Tabla 7

*Resultados de la validación del cuestionario desempeño laboral*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. Jorge Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable
Lic. Ademar Vargas Diaz	Aplicable

### 4.1.2 Análisis de la fiabilidad

Para determinar la confiabilidad se utilizó Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario es de forma directa y positiva y escala politómica.

Tabla 8

*Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,711	27

Como se puede ver, el resultado tiene un valor  $\alpha$  de 0.711, lo que nos dice es que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para el análisis de los datos, tal como se puede apreciar en la tabla 8.



## 4.2 Resultados descriptivos de las variables de estudios.

### 4.2.1 Descripción de los niveles de la variable sinergia empresarial en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C.

Tabla 9  
*Análisis descriptivo de la variable sinergia empresarial*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Bajo	9	22.5
	Medio	25	62.5
	Alto	6	15.0
	Total	40	100.0

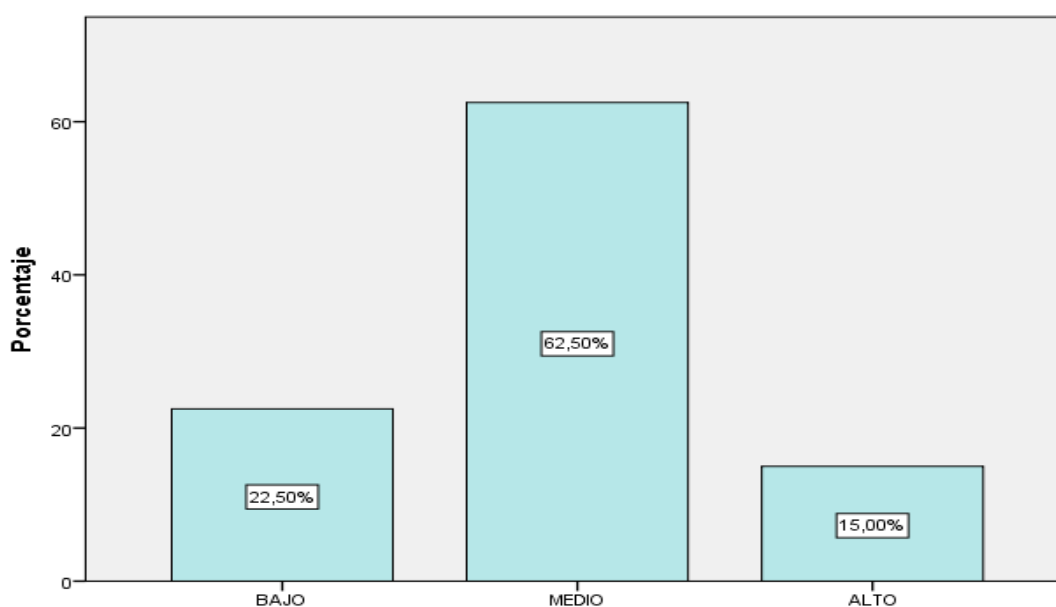


Figura 2. Descripción porcentual de la variable sinergia empresarial

#### **Interpretación.**

En la presente tabla se observa que 9 colaboradores correspondientes al 22.5% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la variable nivel de sinergia empresarial, de la misma manera 25 colaboradores representados por el 62.5% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 6 sujetos representados por el 15% de la población presenta un nivel alto.

## 4.2.2 Resultado descriptivos de desempeño laboral

Tabla 10  
*Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Inferior	9	22.5
	Mediano	24	60.0
	Superior	7	17.5
	Total	40	100.0

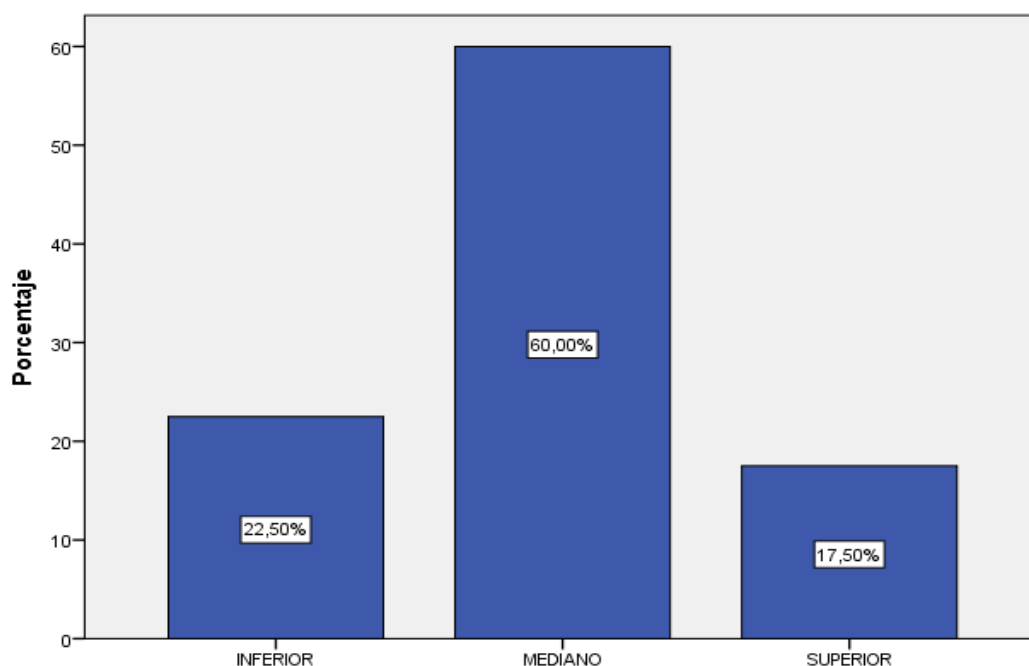


Figura 3. Descripción porcentual de la variable desempeño laboral

### Interpretación.

En la presente tabla se observa que 9 colaboradores correspondientes al 22.5% del universo en estudio presentan un nivel inferior en la variable nivel de desempeño laboral, de la misma manera 24 colaboradores representados por el 60% de la población en estudio presenta un nivel mediano y finalmente 7 sujetos representados por el 17.5% de la población presenta un nivel superior.

### 4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones

Tabla 11  
*Análisis descriptivo de la dimensión trabajo equipo*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Bajo	10	25.0
	Medio	22	55.0
	Alto	8	20.0
	Total	40	100.0

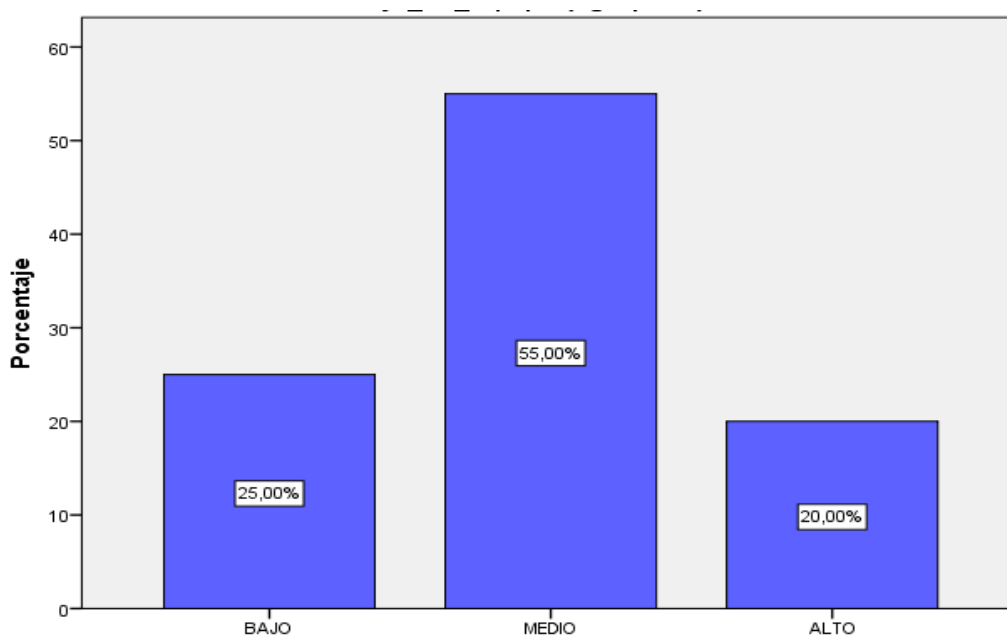


Figura 4. Descripción porcentual de la dimensión trabajo en equipo

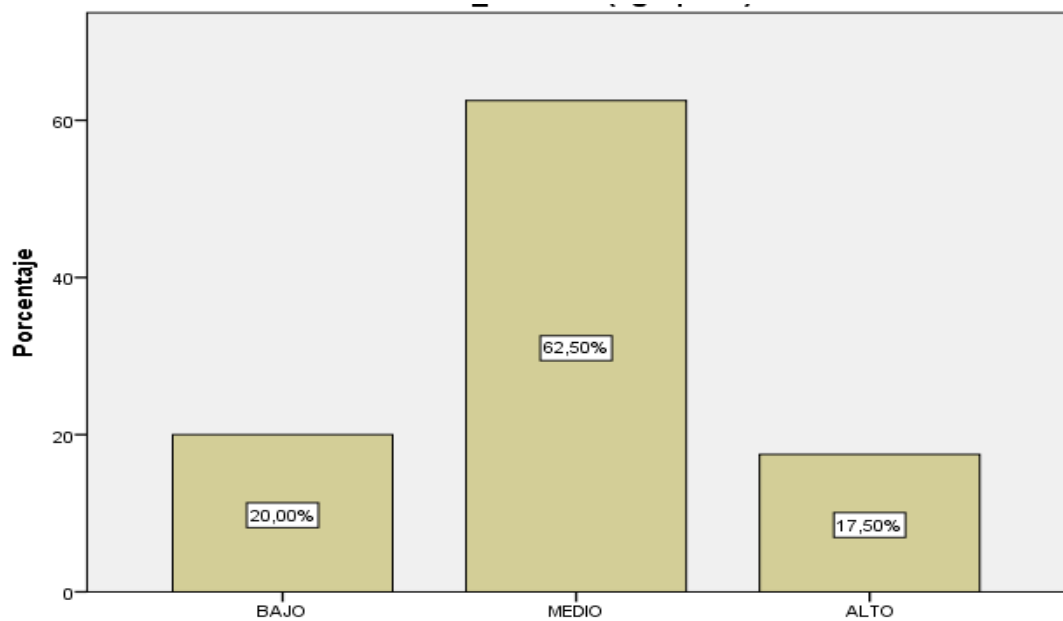
#### **Interpretación.**

En la presente tabla se observa que 10 colaboradores correspondientes al 25% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión trabajo de equipo, de la misma manera 22 colaboradores representados por el 55% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 8 sujetos representados por el 20% de la población presenta un nivel alto.

Tabla 12

*Análisis descriptivo de la dimensión comunicación eficiente*

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Bajo	8	20.0
	Medio	25	62.5
	Alto	7	17.5
	Total	40	100.0



*Figura 5. Descripción porcentual de la dimensión comunicación eficiente.*

### **Interpretación.**

En la presente tabla se observa que 6 colaboradores correspondientes al 20% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión comunicación eficiente, de la misma manera 25 colaboradores representados por el 62.5% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 7 sujetos representados por el 17.5% de la población presenta un nivel alto.

Tabla 13  
Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo empresarial

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	20.0
	Medio	23	57.5
	Alto	9	22.5
	Total	40	100.0

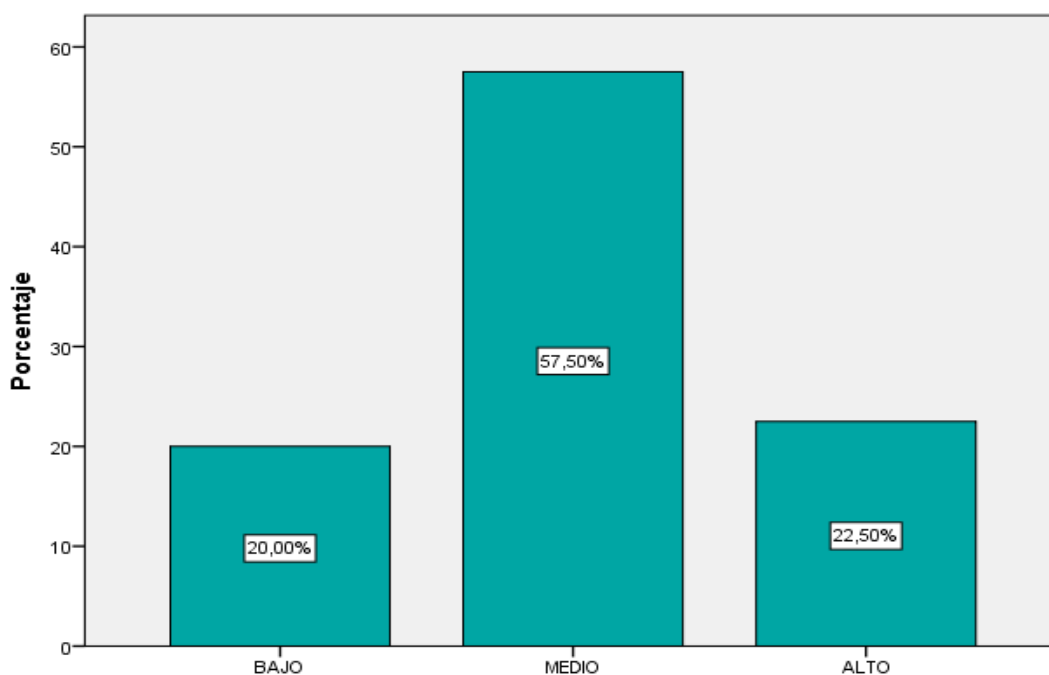


Figura 6. Descripción porcentual de la dimensión liderazgo empresarial.

### Interpretación.

En la presente tabla se observa que 8 colaboradores correspondientes al 20% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión Liderazgo empresarial, de la misma manera 23 colaboradores representados por el 57.5% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 9 sujetos representados por el 22.5% de la población presenta un nivel alto.

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión coordinación

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Inferior	11	27.5
	Mediano	20	50.0
	Superior	9	22.5
	Total	40	100.0

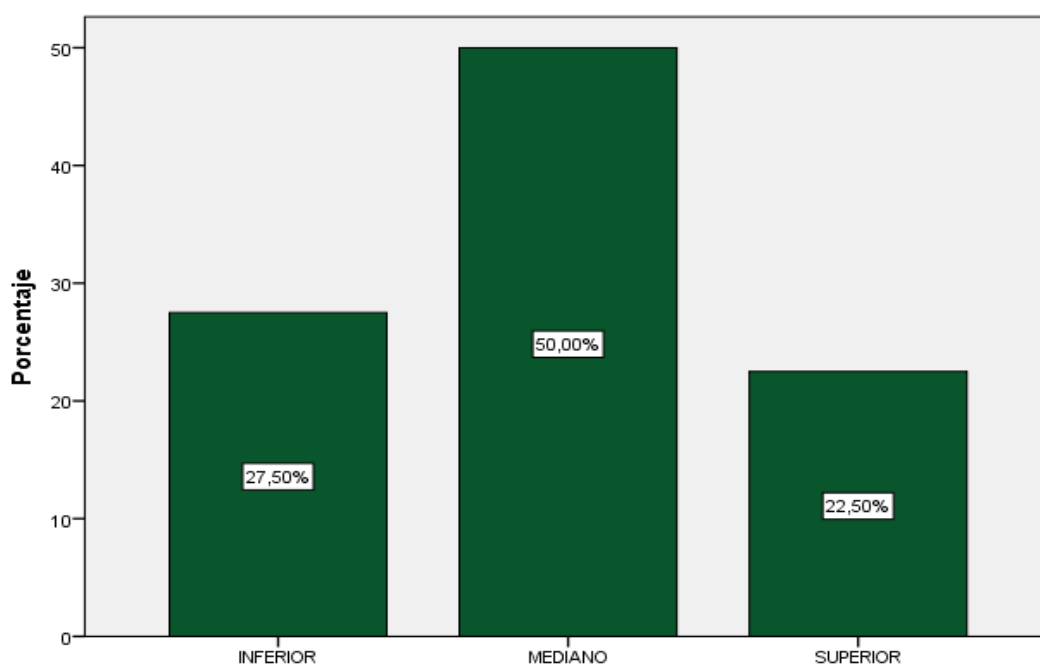


Figura 7. Descripción porcentual de la dimensión coordinación

### Interpretación.

En la presente tabla se observa que 11 colaboradores correspondientes al 27.5% del universo en estudio presentan un nivel inferior en la dimensión unión, de la misma manera 20 colaboradores representados por el 50% de la población en estudio presenta un nivel mediano y finalmente 9 sujetos representados por el 22.5% de la población presenta un nivel superior.

Tabla 15  
Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo laboral

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	inferior	9	22.5
	mediano	25	62.5
	superior	6	15.0
	Total	40	100.0

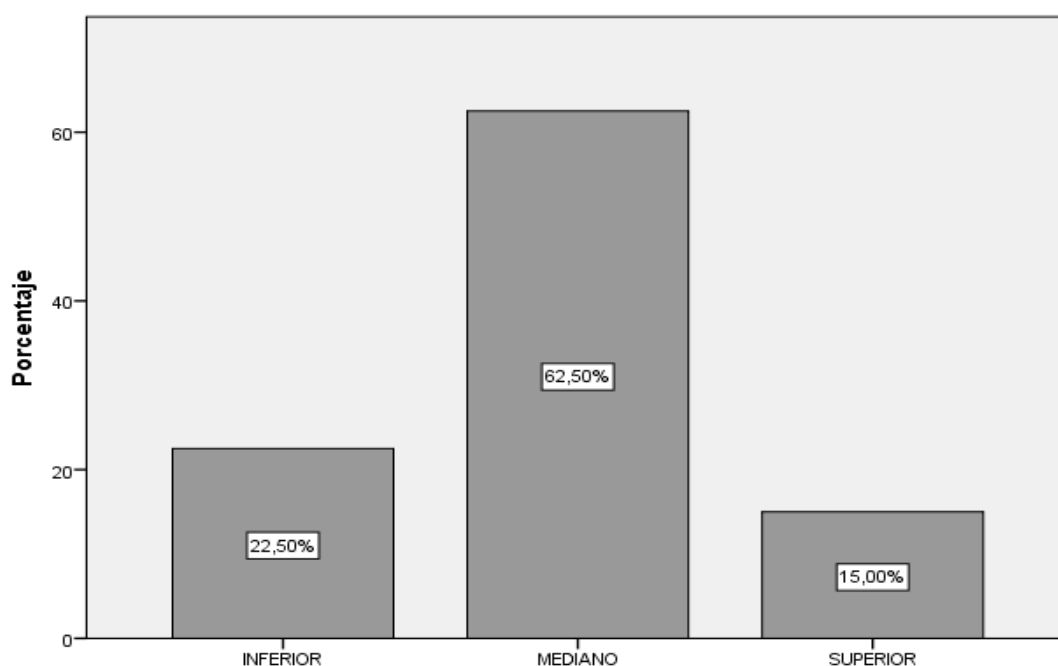


Figura 8. Descripción porcentual de la dimensión desarrollo laboral

### Interpretación.

En la presente tabla se observa que 9 colaboradores correspondientes al 22.5% del universo en estudio presentan un nivel inferior en la dimensión autodesarrollo, de la misma manera 25 colaboradores representados por el 62.5% de la población en estudio presenta un nivel mediano y finalmente 6 sujetos representados por el 15% de la población presenta un nivel superior.

Tabla 16  
Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral

	<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Inferior	12	30.0
	Mediano	20	50.0
	Superior	8	20.0
	Total	40	100.0

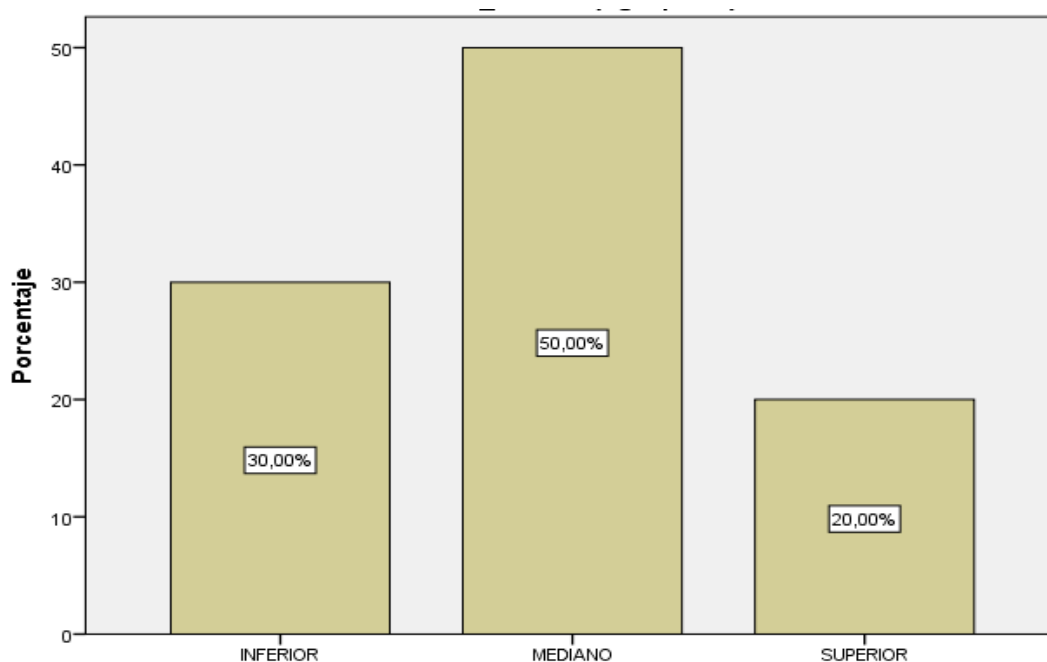


Figura 9. Descripción porcentual de la dimensión satisfacción laboral

### **Interpretación.**

En la presente tabla observamos que 12 colaboradores correspondientes al 30% del universo en estudio presentan un nivel inferior en la dimensión satisfacción laboral, de la misma manera 20 colaboradores representados por el 50% de la población en estudio presenta un nivel mediano y finalmente 8 sujetos representados por el 20% de la población presenta un nivel superior.



#### 4.4. Resultados inferenciales.

##### 4.4.1 Prueba de Normalidad.

**Ha:** La distribución de la variable desempeño laboral es paramétrica normal.

**Ho:** La distribución de la variable desempeño laboral no es paramétrica normal.

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad de las variables sinergia empresarial y desempeño*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,154	40	,018	,948	40	,063

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### **Interpretación.**

Como se observa en la presente tabla al aplicar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, el cual corresponde debido a que el instrumento fue aplicado a 40 sujetos; se muestra un resultado con un p valor al 0,063 que es mayor al 0.05, lo cual nos permite aceptar la hipótesis nula, la cual indica que la distribución de la variable desempeño laboral es paramétrica normal, por lo tanto, se aplica el estadístico Pearson.

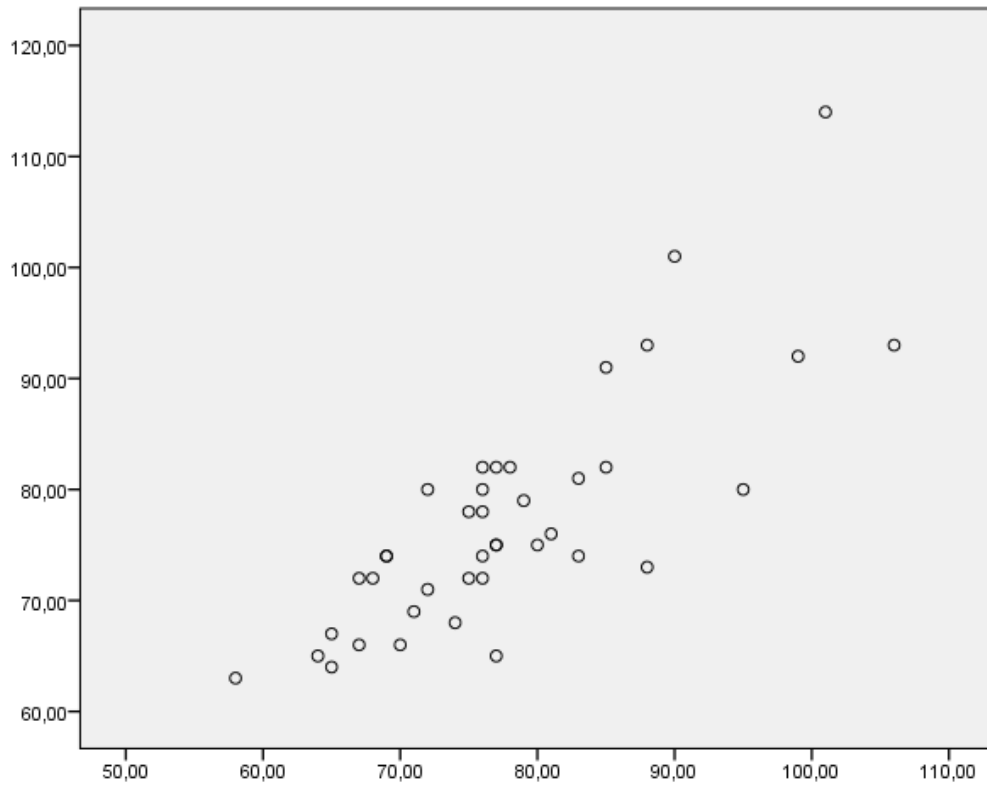


Figura 10. Dispersión de la correlación entre sinergia empresarial y desempeño laboral

### Interpretación.

Se observa en la figura 9 una relación directa entre las variables sinergia empresarial y desempeño laboral; es decir a mayores puntajes en la variable sinergia organizacional mayores serán los puntajes en el desempeño laboral.

#### 4.4.2 Procedimientos correlacionales.

##### Correlación entre sinergia empresarial y desarrollo laboral

H<sub>0</sub>: No existen relaciones significativas entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.

H<sub>1</sub>: Existen relaciones significativas entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ )

Regla de decisión: Si  $p > 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $p < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

#### 4.4.3 Prueba de hipótesis.

Tabla 18

*Correlaciones entre sinergia empresarial y desempeño laboral*

	Participación	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,804**
Sinergia empresarial	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

##### Análisis del grado de relación entre las variables

Como se puede apreciar en la tabla nos muestra una correlación positiva alta según el estadístico de correlación Pearson al 0.804 y un p-valor de 0.000, menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre las variables sinergia empresarial y desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017.

## Decisión de estadística.

### Contraste de hipótesis.

La significancia de  $p=0.000$  muestra que  $p$  es menor a  $0.05$ , lo que se permite señalar que la relación que determina es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. Pachacamac-2017.

### Correlación entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral

$H_0$ : No existen relaciones significativas entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

$H_1$ : Existen relaciones significativas entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ )

Regla de decisión: Si  $p > 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $p < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

*Correlaciones entre trabajo en equipo y desempeño laboral*

	Participación	Desempeño laboral
	Coficiente de correlación	,254**
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,002
	N	40

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## **Análisis del grado de relación entre las variables.**

Según la tabla 20, el resultado obtenido del análisis estadístico nos muestra la existencia de una relación  $r=0.254^{**}$  entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, donde el grado obtenido es correlación positiva baja.

### **Decisión de estadística**

#### **Contraste de hipótesis**

La significancia de  $p=0.002$  muestra que  $p$  es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación que guarda es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existen relaciones significativas entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

### **Correlación entre la dimensión comunicación eficiente y el desempeño laboral**

$H_0$ : No Existen relaciones significativas entre la dimensión comunicación eficiente y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

$H_1$ : Existen relaciones significativas entre la dimensión comunicación eficiente y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ )

Regla de decisión: Si  $p > 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $p < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

*correlaciones entre comunicación eficiente y desempeño laboral*

	<b>Participación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
	Coeficiente de correlación	,746**
Comunicación eficiente	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Análisis del grado de relación entre las variables**

Según la tabla 21, el resultado obtenido del análisis estadístico nos muestra la existencia de una relación  $r=0.746^{**}$  entre la comunicación eficiente y el desempeño laboral, donde el grado obtenido es directo y cuenta con una correlación alta.

### **Decisión de estadística**

#### **Contraste de hipótesis**

La significancia de  $p=0.000$  muestra que  $p$  es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación que guarda es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existen relaciones significativas entre comunicación eficiente y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

### **Correlación entre liderazgo empresarial y desempeño laboral**

$H_0$ : No Existen relaciones significativas entre la dimensión liderazgo empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

H<sub>1</sub>: Existen relaciones significativas entre la dimensión liderazgo empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha=0,05$ )

Regla de decisión: Si  $p > 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula.

Si  $p < 0.05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

*Correlaciones entre liderazgo empresarial y desempeño laboral.*

	<b>Participación</b>	<b>Desempeño laboral</b>
	Coeficiente de correlación	,731**
Liderazgo empresarial	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### **Análisis del grado de relación entre as variables**

Según la tabla 22, el resultado obtenido del análisis estadístico nos muestra la existencia de una relación  $r=0.731^{**}$  entre liderazgo empresarial y el desempeño laboral, donde el grado obtenido es directo y cuenta con una correlación alta.

#### **Decisión de estadística.**

#### **Contraste de hipótesis.**

La significancia de  $p=0.000$  muestra que  $p$  es menor a 0.05, lo que permite señalar que, si existe relación significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existen relaciones significativas entre la dimensión liderazgo empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**



## 5.1. Discusiones

De acuerdo a la investigación hecha y los resultados obtenidos del objetivo general “Determinar la relación que existe entre la Sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017”, el resultado fue muy favorable, ya que se obtuvo una correlación de 0.804 con el coeficiente Pearson, con un valor al  $0.000 < 0.05$ , con el cual nos da de resultado una relación significativa positiva alta entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral, los resultados son similares con Vargas (2015) en su tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas”, con una muestra de 64 sujetos, tipo no experimental, correlacional, Los resultados que obtuvo el investigador le dio la correlación es de 0.743, lo cual se interpreta como una relación positiva alta entre variables en estudio con una significancia de 0.05. Con los resultados de las dos investigaciones contrastadas y similares se puede llegar a la conclusión que, si hay relación directa entre las variables, porque si deseas mejorar el desempeño en la empresa capacitas, promueves el incremento en la comunicación en la empresa, el trabajo grupal, y con un buen liderazgo por parte de los jefes, esto permite que tus colaboradores desarrollen sus conocimientos dándoles las facilidades necesarias para que se pueda desempeñar de mejora manera en su puesto de trabajo.

En el primer objetivo específico de la presente investigación se encontró que existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017 con un valor de correlación de 0.254 que es correlación baja, los cuales 8 colaboradores que representan el 20% del total de la población piensa que el trabajo en equipo es bueno para la empresa, el resultado obtenido se puede comparar con la investigación de Huamán (2017) en su tesis titulada: “Trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de las pollerías el viajero en el departamento de Huánuco-provincia de huanuco-2017”, con una muestra no probabilística de 80 sujetos, tipo no experimental, alcance descriptivo correlacional, en la empresa que realizo su investigación concluyo

que el funcionamiento de trabajo en equipo influye con una correlación baja en el desempeño laboral de los trabajadores, con una correlación baja de 0.256, con los resultados de las dos investigaciones se llega a la conclusión, de que si existe correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico en la investigación me dio de resultado que el 17.5% que viene a ser un total de 7 trabajadores tienen claro que la comunicación eficiente que se efectúa en la empresa tiene mucha influencia frente a su desempeño, además la correlación que obtuve como resultado 0,746 esto quiere decir que si hay una relación positiva alta entre la comunicación eficiente con el desempeño laboral de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017, se asemeje con la investigación Diaz(2014) en su tesis titulada “Comunicación organizacional y trabajo en equipo” realizado en la universidad Rafael Landívar, con una muestra de 45 sujetos, tipo no experimental, nivel descriptivo correlacional, en donde concluye que después de realizar el estudio se pudo identificar que el trabajo en equipo brinda una mayor colaboración, un mejor rendimiento, aumento de comunicación, rapidez y agilización de los procesos y al mismo tiempo eficiencia y eficacia, lo que propicia la armonía entre cada uno de los trabajadores que conforman la empresa.

El tercer objetivo específico de la investigación nos da a investigar si existe relación positiva entre liderazgo empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017, con una nivel de correlación alta de 0,731 y 23 personas que representan un 57.5% del total se muestran a gusto con la influencia que tiene el líder en la empresa, puede influir y mejorar en el desempeño de los colaboradores, ya que ello busca desarrollar el máximo potencial en la empresa y los colaboradores. Mi resultado es similar a Blas (2017) en su tesis titulada: “Relación entre liderazgo y el desempeño en trabajadores del área de información de la Municipalidad Provincial de Santa, 2017”, una muestra de 22 trabajadores de la municipalidad, con un diseño no experimental, de corte transversal, tipo descriptiva correlacional en sus tesis concluye que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral en la

dimensión cumplimiento de objetivos y tareas es, el cual expresa que la relación es positiva regular, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral en cuanto al cumplimiento de objetivos y tareas puede mejorar en algunos de los casos, y viceversa.

## 5.2. Conclusiones.

De acuerdo a los resultados que nos dio la investigación acerca del objetivo general, el cual nos pide “Determinar la relación que existe entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017”, el resultado fue una correlación al 0.804 con el coeficiente Pearson, con un alfa valor al  $0.000 < 0.05$ , con este resultado se llega a la conclusión que si existe relación significativa positiva considerable entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017.

De acuerdo a los resultados que nos dio la investigación acerca del primer objetivo específico, el cual nos pide “Determinar la relación que hay entre la comunicación eficiente y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C., en el año 2017”, el resultado fue una correlación al 0.254 con el coeficiente Pearson, con un alfa valor al  $0.02 < 0.05$ , con este resultado se llega a la conclusión que existe relación significativa entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017.

De acuerdo a los resultados que nos dio la investigación acerca del segundo objetivo específico, el cual nos pide “Determinar la relación que existe entre la comunicación eficiente y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017”, el resultado fue una correlación al 0.746 con el coeficiente de Pearson, con un alfa valor al  $0.000 < 0.05$ , con este resultado se llega a la conclusión que si existe relación significativa positiva considerable entre la comunicación eficiente con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017.

De acuerdo a los resultados que nos dio la investigación acerca del tercer y último objetivo específico, el cual nos pide “Determinar la relación que existe entre liderazgo empresarial y el desempeño laboral en los

colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017”, el resultado fue una correlación al 0.731 con el coeficiente de Pearson, con un alfa valor al  $0.000 < 0.05$ , con este resultado se llega a la conclusión que si existe relación significativa positiva considerable entre liderazgo empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en el año 2017.

### **5.3 Recomendaciones.**

Se sugiere al gerente de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. que para trabajar en equipo deberá tener una comunicación abierta, tener reglas claras, objetivos comunes, y sobre todo tener igualdad y brindar reconocimiento a los colaboradores, y de esta manera serán mucho más productivos y beneficiosos para la organización porque van a ser mejores en su desempeño.

Se propone al gerente de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. establecer un proceso para brindar Feedback o retroalimentación a los colaboradores, ya que en muchas ocasiones los empleados no tienen la certeza de que es lo que se espera de ellos, que es lo que tienen que hacer y que es lo que realmente importa, además esto permitirá que los colaboradores tiendan a esforzarse más ya que se sentirán responsables de su trabajo, ya que creen que sus habilidades serán aprovechadas, y recibirán reconocimiento por sus logros.

Se propone al gerente de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. tener establecido un plan elaborado para potenciar el liderazgo empresarial de los gerentes dentro de la empresa, ya que es esencial para la supervivencia de toda organización, debido a que en esta empresa, el gerente general tiene el estilo de liderazgo autocrático, es el encargado de controlar todo, esto provoca que se cree un clima laboral de tensión, espero mejore y confíe en sus colaboradores, este cambio se enfocara en mejorar el desempeño de cada colaborador, ya que hoy en día un líder excelente es el que adopta el estilo de liderazgo más adecuado para cada situación.

**REFERENCIAS  
BIBLIOGRÁFICAS**

## Libros

- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Ballenato G. (2009). *Teoría y práctica de la comunicación humana*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad, Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Campos, E. (1996). *Análisis crítico de los objetivos y subobjetivos de la empresa*. Madrid, España: ediciones pirámide.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos (5ª ed.)*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Covey, S. (1996). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- Drucker, P. (1994). *Gerencia para el futuro*. Barcelona, España: Grupo Editorial Norma.



Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general*. Paris, Francia: Ediciones Orbis.

Feldman, R. (1998). *Psicología con Aplicaciones a los Países de Habla Hispana* (3ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.

Harper, J., Lynch, R. (1992). *Manuales de Recursos Humanos*. Madrid, España: Gaceta de Negocios.

Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2002). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Jablin, F. (1986). *Estudio de la comunicación organizacional: su evolución y su futuro, la comunicación humana*. México D.F.: McGraw-Hill.

Jany, J. (1994). *Investigación integral de mercados*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Kast, F., Rosenzweig, J. (1985). *Administración en las Organizaciones, Enfoque de Sistemas y de Contingencias* (4ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo: Ventajas y dificultades*. México DF.: Gránica.

Kerlinger, E. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D. F: Editorial Interamericana.

- Landy, F., Conte, J. (2005). *Psicología industrial*. México D.F.: McGraw-Hill.
- León, R., Tejada, E., Yataco M. (2003). *Las organizaciones inteligentes*. México D.F.: Industria data.
- Likert, R. (1974). *Le gouvernement participatif de l'entreprise*. Paris: Harvard Business School.
- Ludwig, V. (1989). *Teoría General de los Sistemas*. Nueva York: Fondo de Cultura Económica.
- Milkovich, G., Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. México D.F.: Trillas.
- McGregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Martínez, C. et al. (2007). *Alto grado de correlación entre el polimorfismo molecular y el origen geográfico de las cepas de levadura de vino*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Ponce, A. (2004). *Administración moderna*, México DF.: Noriega editores
- Real Academia Española (1992). *Diccionario de la lengua española (21ª ed.)*. Madrid: Espasa Calpe.
- Rebeil, M., Ruiz, C. Sandoval, R. (2000). *El poder de la comunicación en las organizaciones*. México D.F.: Plaza y Valdés editores
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional (13ª ed.)*. México DF.: Pearson Educación.



Barragán, M. (2014). *Sinergia en planeación y administración estratégica aplicada al sector agroindustrial* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.uaaan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/7545/RRAG%C3%81N%20FRANCO%2C%20MAR%C3%8DA%20ISABEL % 20%20 TESIS.pdf? sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uaaan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/7545/RRAG%C3%81N%20FRANCO%2C%20MAR%C3%8DA%20ISABEL%20%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bazán, K. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal\\_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Blas, E. (2017). *Relación entre liderazgo y el desempeño en trabajadores del área de información de la Municipalidad Provincial de Santa, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11942/blas\\_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11942/blas_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Calderón, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ándelas cía. Ltda* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>

Cerón, J. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20.e.pdf>

Díaz, S. (2014). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>

Pérez, V. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local en mariscal Cáceres- Juanjuí* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales\\_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pérez, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL\\_Mino\\_Perez\\_Edgaro\\_Mauricio.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/108/1/TL_Mino_Perez_Edgaro_Mauricio.pdf)

Petrides, K., Furnham, A. (2000). *Sobre la estructura dimensional de la inteligencia emocional, personalidad y diferencias individuales* (Tesis de maestría) Recuperado de [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1733270](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1733270)

Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Saucedo I. (2013) *Relación entre fatalismo y resiliencia en víctimas de violencia en Ciudad Juárez México* (Tesis de pregrado). Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/272565674\\_Relacion\\_entre\\_fatalismo\\_y\\_resiliencia\\_en\\_victimas\\_de\\_violencia\\_en\\_Ciudad\\_Juarez\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/272565674_Relacion_entre_fatalismo_y_resiliencia_en_victimas_de_violencia_en_Ciudad_Juarez_Mexico)

Vargas, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-PAEQuispe%20VargasClima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

### **Direcciones electrónicas**

Benito, M. (24 agosto 2016). Gestión de las personas en las organizaciones. Recuperado de <http://prevencionar.com/2016/08/24/gestion-las-personas-las-organizaciones/>

Chan R. (9 de junio de 2009). una propuesta didáctica sobre la media aritmética, la mediana y su representatividad. Recuperado de [http://www.matematicas.uady.mx/dme/docs/tesis/Tesis\\_CarlosChan.pdf](http://www.matematicas.uady.mx/dme/docs/tesis/Tesis_CarlosChan.pdf)

Daniel, G. (20 de enero de 2018). ¿Qué es la sinergia empresarial?, Recuperado de <https://www.expertosnegociosonline.com/la-sinergia-empresarial-y-negocios/>

Plancarte Sánchez Federico. (13 febrero 2017). La motivación laboral como estrategia de la productividad. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-motivacion-laboral-como-estrategia-de-la-productividad/>

Marcos, M. (20 de abril de 2015). Gestión de talento humano en empresas, Recuperado de: <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/4/20/gestion-talento-humano-empresas-casos-éxito>

Marcos, M. (14 de enero 2014). Sinergia: La esencia del trabajo en equipo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/sinergia-la-esencia-del-trabajo-en-equipo/>

Merlano, S. (2011). Sinergia en el ambiente de trabajo, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de [www.eumed.net/rev/cccss/13/](http://www.eumed.net/rev/cccss/13/)

# **ANEXOS**



**ANEXO 01  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título: SINERGIA EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA MANUEL VALLE SAC.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA		INSTRUMENTOS	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué relación existe entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre liderazgo empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>1. Establecer la relación que existe entre trabajo en equipo el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.</p> <p>2. Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> H1: Existen relaciones significativas entre la sinergia empresarial y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac, Lima 2017</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b> H1: Existen relaciones significativas entre trabajo en equipo y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac. H2: Existen relaciones significativas entre liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa</p>	<b>Tipo de investigación</b>	<b>Población</b>	<p><b>Variable 1: Sinergia Empresarial</b></p> <p>Autor: Max Alfredo Acuña Escobar. Año: 2017 Ámbito de Aplicación: estudio se realizará en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. Forma de Administración: Mediante los resultados de la investigación</p>	<p>Se utilizará la técnica de uso de cuestionarios.</p> <p>Para procesar los datos se utilizará el sistema SPSS versión 24.</p> <p>Las técnicas estadísticas posibles: Media aritmética Desviación estándar Coeficiente de correlación Alfa de combrach</p>
			El tipo de investigación es no experimental	La población está conformada por 40 colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C.		
			<b>Nivel de investigación</b>	<b>Tamaño de la muestra</b>		
			En nivel de investigación es Descriptiva	La muestra está compuesta por 40 personas que son el total de la población	<b>Diseño de investigación</b>	

<p><b>3.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación eficiente y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac?</p>	<p>Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.  <b>3.</b> Determinar la relación que existe entre comunicación eficiente y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.</p>	<p>Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.  H3: Existen relaciones significativas entre comunicación eficiente y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C. en Pachacamac.</p>	<p>El diseño de investigación es descriptivo-correlacional</p>	<p>El Tipo es muestreo censal</p>	<p>estudio se realizará en la empresa Agropecuaria Manuel Valle S.A.C.  Forma de Administración: Mediante los resultados de la investigación</p>	<p>Coefficiente de correlación de Pearson</p>
---	---	--	--	-----------------------------------	--	---

**ANEXO 02**  
**INFORME SOFTWARE ANTIPLAGIO**

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main content area shows the following text:

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

SINERGIA EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA MANUEL VALLE SAC, LIMA 2017

**AUTOR**  
MAX ALFREDO ACUÑA ESCOBAR

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) shows a similarity score of 5%. Below this, a list of matches is visible, with the first entry being "Entregado a Universida..." with a 5% match. The interface also includes a top navigation bar with "feedback studio" and "primera" tabs, and a bottom status bar with "Página: 1 de 106", "Número de palabras: 20289", and "Text-only Report | High Resolution | Activado".

## ANEXO 03

### CUESTIONARIO de SINERGIA EMPRESARIAL

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción percibes la sinergia en la empresa donde laboras, Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo	1	
En desacuerdo	2	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	
De acuerdo	4	4
Totalmente de Acuerdo	5	

N°	Ítems	Alternativas				
	<b>Dimensión: Trabajo en equipo</b>	<b>Alternativas</b>				
1	Usted cree que en la organización toman medias de protección para el colaborador.	1	2	3	4	5
2	Se generan vínculos y ambientes trabajo colaborativo y de confianza.	1	2	3	4	5
3	La empresa opera de forma adecuada brindando la confianza al colaborador.	1	2	3	4	5
4	Usted colabora para cumplir objetivos del equipo.	1	2	3	4	5
5	Usted siente que algún problema de la empresa es también problema suyo	1	2	3	4	5
6	Usted muestra respeto por la organización.	1	2	3	4	5
7	realiza las tareas y actividades en el tiempo adecuado	1	2	3	4	5
8	se considera una persona responsable en la entrega de actividades	1	2	3	4	5
9	considera que el gerente general gestiona la empresa de manera responsable.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Comunicación eficiente</b>	<b>Alternativas</b>				
10	El jefe directo Expresa bien sus ideas en las funciones de mi puesto	1	2	3	4	5
11	Sus compañeros y usted sabe quién es su jefe directo	1	2	3	4	5
12	La comunicación en el trabajo es fluido y directa.	1	2	3	4	5
13	Existe comunicación de doble vía, colaborador-jefe, jefe-colaborador.	1	2	3	4	5
14	existen herramientas tecnológicas que permitan una buena comunicación en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
15	La información es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.	1	2	3	4	5
16	toman en cuenta su opinión de los colaboradores	1	2	3	4	5
17	El encargado de su área transmite los objetivos de la empresa.	1	2	3	4	5
18	existe buena comunicación entre compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: liderazgo empresarial</b>	<b>Alternativas</b>				
19	En la empresa la rotación de personal es constante.	1	2	3	4	5
20	La insatisfacción laboral aumenta la rotación laboral de los colaboradores	1	2	3	4	5
21	Los métodos y estilos de dirección afectan en la rotación del personal.	1	2	3	4	5
22	La empresa brinda los recursos suficientes para realizar bien tu trabajo	1	2	3	4	5

<b>23</b>	Le agrada el trabajo que realiza	1	2	3	4	5
<b>24</b>	Como Considera que su nivel de productividad.	1	2	3	4	5
<b>25</b>	Expresa sus ideas claras y concisas	1	2	3	4	5
<b>26</b>	En el momento de participar piensa con rapidez.	1	2	3	4	5
<b>27</b>	Usted es competitivo y le gusta ganar	1	2	3	4	5

## ANEXO 04 CUESTIONARIO de DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te estás desempeñando en la empresa donde laboras, Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le rogamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

N°	Ítems	Alternativas				
	<b>Dimensión: Coordinación</b>	<b>Alternativas</b>				
1	El personal del área trabaja unido para cumplir las metas de la empresa.	1	2	3	4	5
2	Considera que su jefe tiene un buen comportamiento con los trabajadores a su mando	1	2	3	4	5
3	Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
4	La empresa tiene constantes cambios en su dirección.	1	2	3	4	5
5	En la empresa se realiza nuevas actividades.	1	2	3	4	5
6	le agrada realizar nuevas actividades.	1	2	3	4	5
7	La relación con sus jefes son pocos cordiales	1	2	3	4	5
8	Recibe "en forma oportuna" la información quiere para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
9	considera que la comunicación organización es efectiva.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Desarrollo laboral</b>	<b>Alternativas</b>				
10	Cumple con los objetivos trazados para su desarrollo personal.	1	2	3	4	5
11	La empresa brinda oportunidades	1	2	3	4	5
12	Usted siente que tiene oportunidad de un ascenso	1	2	3	4	5
13	Cree usted que es puntual en el trabajo.	1	2	3	4	5
14	Es persistente en realizar las cosas puntualmente.	1	2	3	4	5
15	percibe que la gran mayoría de sus compañeros asisten puntualmente.	1	2	3	4	5
16	Tienes la sensación de que el esfuerzo que realiza no vale la pena.	1	2	3	4	5
17	El reconocimiento que obtienes por tu trabajo es poco reconfortante.	1	2	3	4	5
18	Al culminar un periodo arduo de trabajo sientes que la empresa te brinda reconocimiento por tu esfuerzo.	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Satisfacción Laboral</b>	<b>Alternativas</b>				
19	Usted percibe que el clima laboral de la empresa puede mejorar	1	2	3	4	5
20	Estas conforme con el sueldo actual.	1	2	3	4	5
21	El trabajo que usted realiza es eficiente.	1	2	3	4	5
22	Tiene interés con el trabajo que realizas	1	2	3	4	5
23	Percibe que existe una buena colaboración entre los miembros de trabajo	1	2	3	4	5
24	Cree usted que la empresa debe mejorar su gestión del talento humano	1	2	3	4	5
25	La empresa brinda capacitaciones constantemente	1	2	3	4	5
26	Las capacitaciones que tuvo le sirvieron para desempeñar mejor su trabajo.	1	2	3	4	5
27	Las capacitaciones que tuvo le sirvieron para desempeñar mejor su trabajo.	1	2	3	4	5

ANEXO 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: SINERGIA EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA MANUEL VALLE SAC.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Frecuentemente	Relación entre la variable y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Sinergia empresarial Es trabajar en equipo para lograr más de lo que se obtendría al realizarlo individualmente	Trabajo en equipo	Confianza	1.- ¿En la organización toman medidas de protección? 2.- Generan vínculos con ambientes de trabajo colaborativo y de confianza. 3.La empresa opera de forma correcta brindando confianza al colaborador. 4.Colabora para cumplir los objetivos de equipo. 5.Le preocupa y se interesa en los problemas de la empresa. 6.-Muestra respeto por la organización. 7.- Realiza las tareas y actividades en el tiempo adecuado. 8.- Usted se considera responsable en la entrega de actividades. 9.Considera que la empresa es gestionada responsablemente.	Siempre	Frecuentemente	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
				Muchas veces											
				Nunca											
		Compromiso.													
		Responsabilidad													
		Tipos de comunicación	1.El jefe directo explica bien las funciones de mi puesto. 2.Los colaboradores saben el orden jerárquico de la empresa												

Comunicación efectiva																						
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias</li> </ul>	3. La comunicación en el trabajo es fluido y directo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flujos de información</li> </ul>	4. Existe comunicación de doble vía. 5. Existen herramientas tecnológicas que permitan una buena comunicación en el área de trabajo. 6. La información es útil e importante para el desarrollo de mis actividades. 7. Toman en cuenta la opinión de los colaboradores. 8. El encargado de su área transmite los objetivos de la empresa. 9. Existe buena comunicación entre compañeros de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de rotación</li> </ul>	1. En la empresa la rotación de personal es constante. 2. La insatisfacción laboral es un indicio de rotación laboral. 3. Los métodos y estilos de dirección afectan en la rotación del personal. 4. La empresa brinda suficientes recursos para realizar bien tu trabajo. 5. Le agrada el trabajo que realiza. 6. Como considera su nivel de productividad. 7. Expresa sus ideas claras y concisas. 8. Usada se expresa directamente al aportar sus ideas. 9. Es competitivo le agrada siempre los retos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para gestionar los recursos</li> <li>• Capacidad para tomar decisiones</li> </ul>	1. El personal del área trabaja unido para cumplir las metas de la empresa. 2. Considera que su jefe tiene un buen comportamiento con los trabajadores a su mando. 3. Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo. 4. La empresa tiene constantes cambios en su dirección. 5. En la empresa se realiza nuevas actividades. 6. Le agrada realizar nuevas actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>liderazgo empresarial</b>																						
<b>Coordinación</b>																						



		7. La relación con sus jefes son pocas veces "de buena fe", tienen poca información que les permita realizar su trabajo, su capacitación es deficiente.									
Desarrollo Laboral	* Comunicación	1. Coincide con los objetivos trazados para el desarrollo personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	* Puntualidad	2. Las oportunidades de desarrollo personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	* Incentivos	3. Usted siente que tiene oportunidad de un desarrollo personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	* Ambiente de trabajo	4. Cree usted que es puntual en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Satisfacción Laboral	* Ambiente de trabajo	5. Es persistente en realizar las cosas que realiza no vale la pena.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	* Eficiencia laboral	6. Al culminar un periodo de trabajo percibe que la empresa le brinda reconocimiento por su esfuerzo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	* Capacitación	7. Tiene la sensación de que el esfuerzo que realiza no vale la pena.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		8. Al culminar un periodo de trabajo percibe que la empresa le brinda reconocimiento por su esfuerzo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		9. Usted percibe que el clima laboral de la empresa puede mejorar.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		10. Estar conforme con el sueldo actual.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		11. El trabajo que realiza es eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		12. Tiene interés con el trabajo que realiza.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		13. Percibe que existe una buena coordinación entre los miembros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		14. Cree usted que la empresa debe mejorar su gestión del talento humano.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		15. La empresa brinda capacitación constante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		16. Las capacitaciones que tuvo le sirvieron para desempeñar mejor su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		17. Durante el año la empresa lo ha capacitado más de 3 veces.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

*Alfonso Quijano*  
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Sinergia Empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia) \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  [ ]

Aplicable después de corregir  [ ]

No aplicable  [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: RAMOS CHANG, JORGE

DNI: 40968899

Especialidad del validador: Temático  [ ] Metodológico  [ ] Estadístico  [ ]

1 pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2 relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
3 claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Desempeño Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia) \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable  [ ]

Aplicable después de corregir  [ ]

No aplicable  [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: Ramos Chang, Jorge

DNI: 40968899

Especialidad del validador: Temático  [ ] Metodológico  [ ] Estadístico  [ ]

1 pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2 relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
3 claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: SINERGIA EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA MANUEL VALLE SAC.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDADO MES			
				Siempre	Frecuentemente	Muchas veces	Nunca	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y LA VARIABLE	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	SI		NO	SI	NO
Sinergia empresarial Es trabajar en equipo para lograr más de lo que se obtendría al realizarlo individualmente	Trabajo en equipo	* Confianza	1.-¿En la organización toman medidas de protección? 2.-Generan vínculos con ambientes de trabajo colaborativo y de confianza. 3.La empresa opera de forma correcta brindando confianza al colaborador. 4.Colabora para cumplir los objetivos de equipo. 5.Le preocupa y se interesa en los problemas de la empresa. 6.Muestra respeto por la organización. 7.- Realiza las tareas y actividades en el tiempo adecuado. 8. Usted se considera responsable en la entrega de actividades. 9.Considera que la empresa es gestionada responsablemente.	Siempre	Frecuentemente	Muchas veces	Nunca	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		* Tipos de comunicación	1.El jefe directo explica bien las funciones de mi puesto. 2.Los colaboradores saben el orden jerárquico de la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			

Comunicación efectiva											
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de estrategias</li> </ul>	3. La comunicación en el trabajo es fluido y directo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flujos de información</li> </ul>	4. Existe comunicación de doble vía.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de rotación</li> </ul>	5. Existen herramientas tecnológicas que permitan una buena comunicación en el área de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Liderazgo empresarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para gestionar los recursos</li> <li>• Capacidad para tomar decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Índice de rotación</li> </ul>	6. La información es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para gestionar los recursos</li> </ul>	7. Toman en cuenta la opinión de los colaboradores.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para tomar decisiones</li> </ul>	8. El encargado de su área transmite los objetivos de la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Innovación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	9. Existe buena comunicación entre compañeros de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> </ul>	1. En la empresa la rotación de personal es constante.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	2. La insatisfacción laboral es un índice de rotación laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	3. Los métodos y estilos de dirección afectan en la rotación del personal.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> </ul>	4. La empresa brinda suficientes recursos para realizar bien tu trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	5. Le agrada el trabajo que realiza.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	6. Como considera su nivel de productividad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> </ul>	7. Expresa sus ideas claras y concisas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	8. Usted se expresa directamente al aportar sus ideas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	9. Es competitivo le agrada siempre los retos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> </ul>	1. El personal del área trabaja unido para cumplir las metas de la empresa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	2. Considera que su jefe tiene un buen comportamiento con los trabajadores a su mando.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	3. Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación</li> </ul>	4. La empresa tiene constantes cambios en su dirección.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	5. En la empresa se realiza nuevas actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> </ul>	6. Le agrada realizar nuevas actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

		7. La relación con sus jefes son pocas cordiales.																			
Desarrollo laboral	• Comunicación	8. reciba "en forma oportuna" la información que requiere para realizar su trabajo. 9. Considera que la comunicación organizacional es efectiva.																			
	• Crecimiento personal	1. ¿Cumpla con los objetivos trazados para su desarrollo personal. 2. La empresa brinda capacitaciones. 3. El ambiente que tiene oportunidad de un ascenso.																			
	• Puntualidad	4. Cree usted que es puntual en el trabajo. 5. Es pensativo en realizar las cosas puntualmente. 6. percibe que la gran mayoría de sus compañeros asisten puntualmente.																			
	• Incentivos	7. Tienes la sensación de que el esfuerzo que realiza no vale la pena. 8. El reconocimiento que obtienes por tu trabajo es poco reconocedor. 9. Al cumplir un periodo de trabajo en la empresa, usted cree que la empresa le brinda reconocimiento por su esfuerzo.																			
Satisfacción Laboral	• Ambiente de trabajo	1. Usted percibe que el clima laboral de la empresa puede mejorar. 2. Estas conforme con el sueldo actual. 3. El trabajo que realiza es eficiente.																			
	• Eficiencia laboral	4. Tiene interés con el trabajo que realiza. 5. Percibe que existe una buena colaboración entre los miembros de trabajo. 6. Cree usted que la empresa debe mejorar su gestión del talento humano.																			
	• Capacitaciones	7. La empresa brinda capacitaciones constantemente. 8. Las capacitaciones que tuvo lo sirvieron para desempeñar mejor su trabajo. 9. Durante el año la empresa lo ha capacitado más de 3 veces.																			

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

Validación del Instrumento Strategia Empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia) HOY SUFFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: VAICARER RUIZ SEGUNDO 2116

DNI: 17812421

Especialidad del validador: Temático [ ]      Metodológico       Estadístico [ ]

1.pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2.relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
3.fidelidad: se evidencia sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]  
Firma del Experto Informante.

Validación del Instrumento Desempeño Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia) HOY SUFFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: .....

DNI: 17812421

Especialidad del validador: Temático [ ]      Metodológico       Estadístico [ ]

1.pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2.relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
3.fidelidad: se evidencia sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Firma]  
Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: SINERGIA EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA MANUEL VALLE SAC.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	Frecuentemente	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLA Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
							SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Sinergia empresarial Es trabajar en equipo para lograr más de lo que se obtendría al realizarlo individualmente	Trabajo en equipo	Confianza	1.-¿En la organización toman medidas de protección? 2.-Generan vínculos con ambientes de trabajo colaborativo y de confianza. 3.La empresa opera de forma correcta brindando confianza al colaborador. 4.Colabora para cumplir los objetivos de equipo. 5.La preocupa y se interesa en los problemas de la empresa. 6.-Muestra respeto por la organización. 7.- Realiza las tareas y actividades en el tiempo adecuado. 8.- Usid se computera responsable en la entrega de actividades. 9.Considera que la empresa es gestionada responsablemente.	Siempre														
				Frecuentemente														
				Nunca														
		Responsabilidad	1.El jefe directo explica bien las funciones de mi puesto. 2.Los colaboradores saben el orden jerárquico de la empresa.	Siempre														
		Tipos de comunicación		Frecuentemente														
				Nunca														

Comunicación efectiva														
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de estrategias</li> </ul>	3. La comunicación en el trabajo es fluido y directo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Flujos de información</li> </ul>	4. Existe comunicación de doble vía.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Indice de rotación</li> </ul>	5. Existen herramientas tecnológicas que permitan una buena comunicación en el área de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>liderazgo empresarial</b>	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad para gestionar los recursos</li> </ul>	6. La información es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad para tomar decisiones</li> </ul>	7. Toman en cuenta la opinión de los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	8. El encargado de su área transmite los objetivos de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación</li> </ul>	9. Existe buena comunicación entre compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	1. En la empresa la rotación de personal es constante.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación</li> </ul>	2. La insatisfacción laboral es un indicio de rotación laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	3. Los métodos y estilos de dirección afectan en la rotación del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación</li> </ul>	4. La empresa brinda suficientes recursos para realizar bien tu trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	5. La agrada el trabajo que realiza.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	6. Como considera su nivel de productividad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación</li> </ul>	7. Expresa sus ideas claras y concisas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	8. Usted se expresa directamente al aportar sus ideas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	9. Es competitivo le agrada siempre los retos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación</li> </ul>	1. El personal del área trabaja unido para cumplir las metas de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	2. Considera que su jefe tiene un buen comportamiento con los trabajadores a su mando.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	3. Tiene conflictos con sus compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Innovación</li> </ul>	4. La empresa tiene constantes cambios en su dirección.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	5. En la empresa se realiza nuevas actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Desempeño laboral</b> Es la forma en que los colaboradores se esfuerzan en para lograr los objetivos trazados en la organización	<b>Coordinación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> </ul>	6. Le agrada realizar nuevas actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	



Desarrollo laboral	• Comunicación	7. La relación con sus jefes son pocas cordiales. 8. recibe "en forma oportuna" la información que para realizar su trabajo 9. considera que la comunicación organizacional es efectiva.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	• Crecimiento personal	1.-Cumple con los objetivos trazados para su desarrollo personal. 2. La empresa brinda oportunidades. 3. Usted siente que tiene oportunidad de un ascenso.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	• Puntualidad	4. Cree usted que es puntual en el trabajo. 5. Es persistente en realizar las cosas puntualmente. 6. percibe que la gran mayoría de sus compañeros asisten puntualmente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	• Incentivos	7. Tienes la sensación de que el esfuerzo que realiza no vale la pena. 8. El reconocimiento que obtienes por tu trabajo es poco reconfortante. 9. Al culminar un periodo arduo de trabajo sientes que la empresa le brinda reconocimiento por tu esfuerzo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Satisfacción Laboral	• Ambiente de trabajo	1. Usted percibe que el clima laboral de la empresa puede mejorar. 2. Estas conforme con el sueldo actual. 3. El trabajo que realizas es eficiente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	• Eficiencia laboral	4. Tiene interés con el trabajo que realizas 5. Percibe que los miembros de trabajo colaboran entre la empresa debe mejorar 6. Cree usted que la empresa debe mejorar su gestión del talento humano.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	• Capacitaciones	7. La empresa brinda capacitaciones constantemente. 8. Las capacitaciones que tuvo le sirvieron para desempeñar mejor su trabajo. 9. Durante el año la empresa lo ha capacitado más de 3 veces.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Validación del instrumento Satisfacción Empresarial

Observaciones (precisar si hay suficiencia) \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: VARGAS DIAZ, ADEMAR

DNI: 45476251

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

1) pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2) relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
3) claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento Desempeño Laboral

Observaciones (precisar si hay suficiencia) \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic/Ing: VARGAS DIAZ, ADEMAR

DNI: 45476251

Especialidad del validador:    Temático [ ]      Metodológico [ ]      Estadístico [ ]

1) pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
2) relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
3) claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante.

## ANEXO 06



**AGROPECUARIA MANUEL VALLE S.A.C**

ANEXO 06

### CONSENTIMIENTO DE LA EMPRESA

"Año del diálogo y la Reconciliación Nacional"

Señor:

DUBER SOTO VASQUEZ

Decano de la facultad de ciencias de gestión de la universidad

Autónoma del Perú

Presente

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez atestiguar que el Sr. Max Alfredo Acuña Escobar con DNI N° 47802505, estudiante perteneciente a la facultad que usted dirige, realizó encuestas referentes a su tesis denominada, "Sinergia empresarial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Agropecuaria Manuel valle SAC", Pachacamac, Lima-2017. Para obtener el grado de licenciado en administración.

Atentamente.

AGROPECUARIA MANUEL VALLE SAC

  
-----  
MAXIMO ACUÑA QUISPE  
GERENTE GENERAL

Máximo Acuña Quispe

Gerente General

---

Av. Manuel Valle Mz. E LTE. 7 – Pachacamac – Lima  
Telf. 430-0940  
Correo : [centro@acopioelsalvador.com](mailto:centro@acopioelsalvador.com)

## ANEXO 07

### SINERGIA EMPRESARIAL

sujeto	Trabajo en equipo									Comunicación efectiva									Liderazgo empresarial								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	4	3	2	4	1	3	1	4	2	2	3	2	1	3	5	2	2
2	1	4	2	4	2	4	2	3	3	1	2	3	4	2	3	4	2	3	5	3	2	4	2	3	4	2	1
3	2	1	3	4	3	3	1	2	1	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	5	2	4	2	3	5	2	5
4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3
5	3	4	1	2	3	1	3	3	1	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2
6	4	3	1	2	3	2	1	2	2	1	3	4	3	3	1	2	4	3	1	2	4	4	3	3	4	2	1
7	1	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	5	2	3	3	2	4	3	1	2	2
8	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4	1	2	3	1	3	3	4	4	3	5	4	3	2	3	4	2	4
9	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	3	3	2	1	2	3	2
10	2	1	3	5	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	4	2	1	3	2	3	2	2	4	1	4	2	1
11	2	3	2	3	3	2	1	2	2	4	3	2	4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	1	5	1	3	1
12	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	4	3
13	2	5	4	4	4	4	4	4	2	1	3	5	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
14	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	4	3	1	1	2	3	3
15	3	4	4	3	5	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	1	1
16	4	3	3	2	4	3	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	4	4	1
17	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	4	3
18	3	4	5	3	3	5	3	2	3	4	4	3	5	4	2	2	5	4	2	4	3	2	4	4	5	3	2
19	2	2	5	3	2	3	2	1	4	3	3	2	4	3	1	2	2	1	2	3	4	3	2	1	3	5	3
20	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1
21	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	5	3	2	4	3	3	1	4	1	2	2	1	2	3
22	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2	5	3	2	3	2	1	2	4	2	5	4	2	3	1	3	3	2
23	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	4	4	1	2	1
24	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	1	3	4	5	3	4	3	3
25	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	1
26	1	2	5	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	5	3	3
27	2	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1
28	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1
29	2	3	4	3	3	4	2	2	1	2	5	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3
30	1	5	3	3	2	2	1	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	3	1
31	3	4	3	3	2	1	1	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	5	5	3	2	3	2	2
32	4	3	3	4	3	1	2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	1	3	3	2	5	2	5	2	1	1
33	4	5	1	2	3	2	4	4	1	5	3	3	2	2	1	2	1	4	2	5	3	2	5	2	5	5	2
34	5	4	2	3	4	1	2	3	3	4	3	3	2	1	1	3	2	1	5	3	5	1	5	5	5	5	1
35	5	3	1	2	3	2	1	2	4	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	5	5	2
36	2	2	3	2	4	3	3	1	4	5	1	2	3	2	4	4	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2
37	4	3	1	2	1	4	1	3	5	4	2	3	4	1	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	2
38	1	3	4	5	2	5	3	4	5	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	1	4	4	2	3
39	2	2	3	2	3	3	4	5	2	2	3	2	4	3	3	1	2	3	5	2	3	2	3	4	2	3	1
40	3	4	2	3	3	1	2	5	4	3	1	2	1	4	1	3	2	1	1	1	2	3	1	4	2	1	3

DESEMPEÑO LABORAL

sujeto	Coordinación						Desarrollo laboral										Satisfacción laboral											
	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	
1	3	3	4	3	2	4	1	3	1	4	2	2	3	2	1	3	5	2	1	2	4	5	2	4	4	3	4	
2	3	1	2	3	4	2	3	4	2	3	5	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	
3	1	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	5	2	4	2	3	5	2	1	4	2	3	2	4	5	2	3	
4	2	2	1	2	3	2	2	1	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	5	
5	1	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2	4	3	2	3	3	2	
6	2	1	3	4	3	3	1	2	4	3	1	2	4	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	4	4	3	
7	2	2	2	3	3	2	2	3	2	5	2	3	3	2	4	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	
8	3	4	1	2	3	1	3	3	4	4	3	5	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	2	1	2	1	
9	4	3	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	3	3	2	1	2	3	2	1	3	2	4	4	2	2	3	
10	1	2	2	3	3	2	4	2	1	3	2	3	2	2	4	1	4	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	
11	2	4	3	2	4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	1	5	1	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	
12	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	4	1	3	4	1	2	4	3	2	1	
13	2	1	3	5	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	1	
14	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	4	3	1	1	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	
15	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	3	1	5	4	2	3	4	4	3	3	3	3	
16	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	
17	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	1	4	3	2	5	2	4	5	2	4	2	
18	3	4	4	3	5	4	2	2	5	4	2	4	3	2	4	4	5	3	5	4	3	1	3	2	1	3	3	
19	4	3	3	2	4	3	1	2	2	1	2	3	4	3	2	1	3	5	4	2	2	3	1	4	2	4	2	
20	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	3	4	3	4	5	2	3	4	1	4	
21	3	4	5	3	3	5	3	2	4	3	3	1	4	1	2	2	1	2	1	5	2	4	2	1	3	4	4	
22	2	2	5	3	2	3	2	1	2	4	2	5	4	2	3	1	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	
23	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	4	4	1	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2	
24	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	1	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	5	2	
25	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	
26	2	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	5	3	5	1	3	2	2	4	2	4	2	
27	3	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	1	3	2	3	2	4	
28	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	
29	1	2	5	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	
30	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	3	2	
31	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	5	5	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	
32	2	3	4	3	3	4	2	2	2	1	3	3	2	5	2	5	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	
33	1	5	3	3	2	2	1	2	1	4	2	5	3	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
34	3	4	3	3	2	1	1	3	2	1	5	3	5	1	5	5	5	5	2	2	1	3	2	3	3	2	3	
35	4	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	
36	4	5	1	2	3	2	4	4	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	5	5	5	1	2	1	1	2	3	
37	5	4	2	3	4	1	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	5	4	4	3	2	3	2	3	3	
38	5	3	1	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	1	4	4	2	5	4	3	3	4	3	5	3	2	
39	2	2	3	2	4	3	3	1	2	3	5	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	
40	4	3	1	2	1	4	1	3	2	1	1	1	2	3	1	4	2	1	2	1	2	2	1	3	3	4	3	