



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SINERGIA
ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN LUIS HERMANOS
MARISTAS LIMA – 2016”

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

AUTOR

MIGUEL AKI SISIDO FIGUEROA

ASESOR

MG. ADEMAR VARGAS DÍAZ

LIMA, PERÚ, FEBRERO DEL 2018

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mis padres que me dieron la vida y soy lo que soy hoy en día gracias a ellos gracias a sus enseñanzas y apoyo brindado en todo momento. Tener presente siempre a mis profesores que no dejaron de creer en mí y que gracias a sus enseñanzas pude realizar un trabajo con un óptimo desempeño.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi madre por la enseñanza en el hogar, la disciplina que me dio para poder aplicarla en mi vida y así poder lograr cualquier actividad que me proponga, por siempre estar preocupada en mi educación, algo que me ha servido como factor motivacional para cada día salir adelante dentro de los distintos ámbitos en los cuales me puedo desenvolver y nunca darme por vencido.

RESUMEN

En la presente investigación, se determinó la situación problemática. La necesidad de la mejora de un buen clima organizacional y la sinergia organizacional como factor de mejora para el clima organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016. En la justificación, se vio pertinente realizar dicha investigación, ya que se buscó dar a conocer a la sinergia organizacional como un factor importante para poder así, establecer una mejora continua del clima organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Maristas Lima – 2016.

Así mismo, la hipótesis alterna fue: Existe relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016. El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016.

En el contexto de la investigación, el diseño de ésta fue correlacional, este tipo de diseño fue más allá de la descripción de conceptos y también buscó hallar la relación entre las dos variables. La población estuvo conformada por 65 colaboradores, donde se tomó a toda la población para el desarrollo del análisis estadístico en el cual se aplicó el instrumento de recolección de datos que se dio mediante encuestas.

Palabras clave: clima organizacional, sinergia organizacional, instituciones educativas, trabajo en equipo.

ABSTRACT

In the present investigation, the problematic situation was determined. The need for the improvement of a good organizational climate and organizational synergy as a factor of improvement for the organizational climate in the collaborators of the educational institution San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016. In the justification, it was considered pertinent to carry out such research, since it was sought to make known the organizational synergy as an important factor to be able to establish a continuous improvement of the organizational climate in the collaborators of the educational institution San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016.

Likewise, the alternative hypothesis was: There is a relationship between the organizational climate and organizational synergy in the collaborators of the San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016. The objective of the research was: To determine the relationship between organizational climate and organizational synergy in the collaborators of the San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

In the context of the research, the design of this was correlational, this type of design went beyond the description of concepts and also sought to find the relationship between the two variables. The population consisted of 65 collaborators, where the entire population was taken for the development of the statistical analysis in which the data collection instrument that was given through surveys was applied.

Keywords: organizational climate, organizational synergy, educational institutions, teamwork.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Realidad problemática.....	2
1.2	Problema general.....	4
1.3	Problemas específicos.....	4
1.4	Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.5	Objetivos de a investigación: general y específicos.....	6
1.6	Limitaciones de la investigación.....	7

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudios.....	9
2.2	Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	23
2.2.1	Bases teóricas de la variable clima organizacional.....	23
2.2.2	Bases teóricas de la variable sinergia organizacional.....	28
2.3	Definición conceptual de la terminología empleada.....	34

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo y diseño de investigación.....	38
3.2	Población y muestra.....	39
3.3	Hipótesis.....	40
3.4	Variables – Operacionalización.....	40
3.5	Métodos y técnicas de investigación.....	43

3.6	Descripción de los instrumentos utilizados.....	44
3.7	Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	47

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1	Validación del instrumento.....	50
4.2	Análisis descriptivo de frecuencias por dimensiones y variables.....	52
4.3	Resultados descriptivos de las dimensiones.....	54
4.4	Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	60
4.5	Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	62

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones.....	67
5.2	Conclusiones.....	71
5.3	Recomendaciones.....	72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	42
Tabla 2	Operacionalización de la variable sinergia organizacional	42
Tabla 3	Resultado de validación del cuestionario de la variable clima organizacional	50
Tabla 4	Índice de consistencia interna del cuestionario de clima organizacional	50
Tabla 5	Resultado de la validación del cuestionario de la variable sinergia organizacional	51
Tabla 6	Índice de consistencia interna del cuestionario de la sinergia organizacional	51
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los colaboradores sobre los niveles de la variable clima organizacional	52
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de sinergia organizacional	53
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión relaciones sociales	54
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión desarrollo personal	55
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión grado de control	56
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión trabajo en equipo	57
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión cambio organizacional	58
Tabla 14	Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión satisfacción laboral	59
Tabla 15	Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de clima organizacional y sinergia organizacional	60
Tabla 16	Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov de la variable	62

sinergia organizacional

Tabla 17	Correlación entre la variable clima organizacional y la variable sinergia organizacional	63
Tabla 18	Correlación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión relaciones sociales	63
Tabla 19	Correlación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión grado de control	64
Tabla 20	Correlación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión desarrollo personal	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de la investigación	39
Figura 2	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel del clima organizacional	52
Figura 3	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de sinergia organizacional	53
Figura 4	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión relaciones sociales	54
Figura 5	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión desarrollo personal	55
Figura 6	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión grado de control	56
Figura 7	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión trabajo en equipo	57
Figura 8	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión cambio organizacional	58
Figura 9	Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión satisfacción laboral	59
Figura 10	Distribución de porcentajes de los colaboradores del colegio san Luis maristas según su percepción sobre el clima organizacional y la sinergia organizacional	60
Figura 11	Dispersión de la correlación entre sinergia organizacional y clima organizacional	61

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente tesis se titula “Clima organizacional y sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016”. Se encontró como situación problemática que la organización contaba con un clima organizacional inestable, lo que originaba que los colaboradores no se lleven bien entre ellos y tengan un trato limitado entre los mismos, lo que nos llevó a querer demostrar que, mediante la sinergia organizacional, se pueda mejorar el clima organizacional en los colaboradores de la institución educativa.

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016. Así mismo, la hipótesis alterna fue: Existe relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

La investigación fue estructurada en cinco capítulos, los cuales se describen a continuación:

El capítulo I, se presenta el planteamiento del problema de la investigación comprende: realidad problemática, formulación de problema, objetivos, justificación e importancia de la investigación y las limitaciones de la investigación.

El capítulo II, corresponde al marco teórico que abarca: antecedentes de estudios, desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado y la definición conceptual de la terminología.

El capítulo III, se describe el método que corresponde al análisis de la hipótesis del trabajo.

El capítulo IV, se dará a conocer los resultados y discusión.

El capítulo V, se presentarán las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

En el ámbito internacional, Fermín (2015) nos dice que:

Las entidades del estado de Colombia que ofrecen servicios públicos, entre ellas las instituciones públicas que brindan acciones y procesos legales. Se ha notado que en los últimos años los usuarios que asisten a dichas entidades públicas, están insatisfechos por la calidad de servicio y desempeño de los colaboradores, debido a que los trámites que se realizan son efectuados fuera del tiempo pactado. Asimismo, los colaboradores padecen de una limitada capacidad de atención. Por otro lado, los gerentes del área, señalaron que los colaboradores no se sienten motivados al realizar sus labores y eso se ve reflejado en la calidad laboral que proporcionan a las diferentes áreas administrativas. Adicional a esto, los colaboradores refirieron que el clima organizacional presentado en las instituciones no es la adecuada, pues evidencian la falta de recursos que permitan la eficiencia de las actividades y una adecuada condición laboral que favorezca incrementar el nivel de desempeño laboral. Estos problemas han causado un congestionamiento documentario dentro de las instalaciones, la insatisfacción de los usuarios ante la calidad de servicio y la atención de los trabajadores. (p. 54).

En el ámbito nacional, Morán (2014) nos indica que:

Las empresas nacionales toman al recurso humano como un desafío debido a que es un elemento indispensable para las organizaciones y pueden obtener mayores recompensas al mejorar la fuerza laboral. Existen capacidades que las refieren como “duras” dentro de la cual consideran la capacidad de investigación, la comunicación entre los colaboradores, la habilidad para ejecutar actividades, capacidad de comprensión, liderazgo y también la capacidad para trabajar en equipo. Actualmente en Perú, las empresas toman en cuenta los patrones de otras organizaciones del mundo para que éstas se vuelvan más competitivas dentro del mercado. Existen obstáculos para las empresas peruanas para poder aplicar lo relacionado a sinergia, las cuales alguna de éstas son poseer colaboradores que trabajen de manera individual, la toma de decisiones utilizando informes incompletos y la falta de compromiso de los trabajadores en sus labores lo que hace que no estén identificados con su institución. (párr. 7)

Según el diario Gestión (2018) nos menciona:

El clima organizacional es uno de los aspectos más importantes para los trabajadores. En ese sentido, Aptitus realizó una encuesta donde encontró que el 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral.

Asimismo, el 81% de los trabajadores considera que el clima es muy importante para su desempeño laboral y el 19% que este aspecto no influye en sus funciones. (párr. 2-3).

Por otro lado, es importante mencionar que el aspecto o asunto más importante para aceptar un puesto de trabajo lo sigue liderando el tema de la remuneración (27%), seguido por un buen clima o ambiente laboral (23%), contar con todos los beneficios de un trabajador formal (22%), opción de línea de carrera (19%) e incentivos como los horarios flexibles (9%). (párr. 10).

En vista de todos los problemas ya mencionados anteriormente, podemos observar que el clima organizacional es un factor determinante dentro de las organizaciones. La realidad problemática dentro de la Institución educativa San Luis Hermanos Maristas, es la siguiente:

Tener un clima organizacional inestable dentro de la organización, lo cual trae como efecto, un impacto de manera negativa directamente en los colaboradores de la organización y no puedan desempeñar sus labores de manera positiva y repercuta en la educación de los alumnos pertenecientes a su institución.

Por otro lado, cabe destacar la importancia de la sinergia organizacional para esta institución de tal manera que incrementa de manera favorable el clima organizacional dentro la misma, haciendo énfasis en el beneficio que traería ésta si se aplica en los colaboradores, como intensificar el trabajo en equipo y así, pueda existir una mejora a nivel de la misma.

Es importante estudiar la relación entre las variables clima organizacional y sinergia organizacional, ya que lo que se espera como resultado, es una relación directamente proporcional. Es decir, que, a mayor sinergia organizacional, mayor sea el clima organizacional dentro de la institución educativa. Por consiguiente, si no existe un clima favorable dentro de la organización, esto podría repercutir en la productividad a nivel del recurso humano como institución educativa lo cual, podría traer como consecuencia posterior, la rotación de personal y la pérdida de clientes, en este caso alumnos.

Es así como se puede apreciar la problemática dentro de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas donde sus trabajadores ejecutan sus tareas de manera cotidiana. No obstante, nadie tiene una interacción más allá de sus funciones. Es decir, desempeñan sus funciones sin tener un rango de sinergia que les de la facultad de laborar de manera más eficiente bajo un equipo de trabajo logrando que las metas se cumplan de mejor

manera y tengan un mayor beneficio sobre la institución en cuanto a resultados manteniendo firmes los conceptos de misión y visión produciendo una competencia sana y en equipo.

1.2. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016?

1.3. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la variable sinergia organizacional y la dimensión relaciones sociales en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016?

¿Qué relación existe entre la variable sinergia organizacional y la dimensión grado de control en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016?

¿Qué relación existe entre la variable sinergia organizacional y la dimensión desarrollo personal en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016?

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Se ha visto la necesidad de investigar este tema ya que se notó que la educación vista desde el punto de la enseñanza, utiliza métodos rígidos donde se desarrolla el direccionamiento tradicional, que es aquel en el cual se dice que se aprende mientras más veces se repiten los conceptos del objeto o tema en conocimiento, lo que, a diferencia de si se llegara aplicar la sinergia: docente - alumno, la educación tradicional pasaría a ser una educación motivada y didáctica donde el docente estimula al alumno a aprender más allá de lo que se dicta en clase desarrollando, por ejemplo, el trabajo en equipo, aplicando la retroalimentación y discerniendo la información en clase con la guía y/o asesoría del profesor. Debido a mi

formación académica, tengo una inclinación por estos estudios y justifico este estudio con el fin de ampliar mi propio conocimiento de manera personal y mejorar mis habilidades.

El actual informe se utilizará como precedente en próximas investigaciones que se quieran elaborar teniendo presente las variables sinergia organizacional y clima organizacional pues poseerá datos esenciales de las dos variables empleadas en una empresa para encontrar respuesta al enigma planteado.

En el aspecto teórico, la investigación desarrollada supone una aproximación notable hacia el tema de la relación entre las variables sinergia organizacional y clima organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas. En la presente investigación, resalta la importancia que tiene el profundizar en el análisis de la posible relación entre las variables sinergia organizacional y clima organizacional, en tanto ello permita una mejor comprensión de la problemática constituida por actitudes, conductas y comportamientos presentes frecuentemente en el desarrollo de sus labores. Los resultados dotarán de información que ayudará a la mejora de la gestión del clima laboral para el sistema educativo, profesionales relacionados a ello y personas interesadas en el rubro sobre los aspectos mencionados anteriormente.

Socialmente, el informe aportará a la comunidad debido a la expresión sinergia, mencionando el término trabajo en equipo, contribuirá con el resto de instituciones en la praxis el término en mención como variable dentro de la investigación. Tanto que, aportará a las instituciones analizar el clima organizacional a partir del recurso humano y brindar soluciones teniendo en cuenta las percepciones de los colaboradores hacia la institución.

Desde el punto de vista práctico, a la vista de los resultados, la investigación pretende contribuir aportando una serie de recomendaciones sobre la sinergia organizacional que puedan servir como estrategias para la

mejora del clima organizacional y mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016. Se busca que esta investigación aporte trascendentalmente a mejorar el clima organizacional en la organización, trayendo mejoras directamente en los colaboradores de la institución.

En el aspecto metodológico, la investigación aporta con la estandarización de dos instrumentos de medición; uno para la sinergia organizacional y otro para el clima organizacional, teniendo un total de 57 ítems para el análisis y posteriormente poder hallar la relación que existe entre ambas variables en la población de los colaboradores de la Institución educativa San Luis Hermanos Maristas. Lima – 2016.

1.5. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión relaciones sociales en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Determinar la relación entre la variable sinergia organizacional la dimensión grado de control en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Determinar la relación entre la variable sinergia organizacional la dimensión desarrollo personal en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

1.6. 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 investigación que analicen simultáneamente las dos variables y algunas otras resultan siendo obsoletas.

Limitación temporal

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

Limitación monetaria

Poco dinero para poder solventar pasajes, almuerzos, impresiones y fotocopias para desarrollar las encuestas, entre otros.

Limitación de disponibilidad

Existía poca disponibilidad de tiempo de parte de los colaboradores para poder aplicarles las encuestas y de parte del director para poder establecer reuniones en función a la investigación.

Limitación de estadía

La estadía de algunos colaboradores era muy corta, por lo que tuve que acoplarme a ellos para poder continuar con la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudios

2.1.1 Internacionales

Méndez y Flores (2017) en su tesis “Diagnóstico sobre la influencia de la sinergia en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización no gubernamental Plan Internacional El Salvador” para optar el grado académico de licenciatura en psicología, el objetivo fue investigar la influencia de la sinergia en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización no gubernamental plan internacional El Salvador para mejorar las condiciones laborales y conformación de equipos de trabajo, su muestra fue de 60 colaboradores que conforman la organización, la investigación es de tipo diagnóstica y las conclusiones fueron:

Dentro de la organización se desarrollan adecuadas relaciones interpersonales, buena comunicación, trabajo en equipo, cooperación y ayuda mutua para la realización de sus actividades laborales, todos estos factores propician una sinergia adecuada, lo que a su vez incide de forma positiva en la realización y alcance de objetivos organizacionales.

La sinergia entre los empleados de la organización no gubernamental Plan Internacional El Salvador es adecuada, siendo esta promovida por los jefes de cada área y la misma institución a través de prácticas de comunicación abierta, liderazgo participativo y trabajo en equipo, beneficiando así a los empleados en su trabajo y el logro de metas y objetivos propuestos por la organización.

De acuerdo a la escala de desempeño aplicada, el desempeño de los trabajadores ronda los niveles de adecuado a óptimo.

Existe una relación proporcional y directa entre las variables objeto de estudio, influyendo así la adecuada sinergia dentro de la organización, en el óptimo desempeño de los trabajadores.

La organización no cuenta con un programa de capacitación de carácter psicoterapéutico, con la creación de la presente propuesta, se contribuye a dotar de una herramienta y estrategias que faciliten la mejora del capital humano y por consiguiente el logro más eficiente, eficaz y efectivo de los objetivos de la organización.

Rivera (2000) en su tesis “El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa” para optar el grado académico de magister en educación con mención en gestión educacional, los objetivos fueron describir el clima organizacional en dos unidades educativas de Antofagasta, describir el estado de la puesta en marcha de la reforma educativa en esas dos unidades educativas y correlacionar el clima organizacional de cada unidad educativa con la puesta en marcha de la reforma educativa, sus muestras fueron respectivamente 47 docentes del colegio Liceo José Santos Ossa y 24 docentes del colegio Antonio Rendic, la investigación es de tipo correlacional y las conclusiones fueron:

El clima organizacional de la institución Liceo José Santos Ossa tuvo un puntaje de 5.6 y se cataloga en el teórico de Rensis Likert en cuanto a un sistema consultivo. En este método organizacional hay más rango a nivel de descentralización y toma de decisiones. Se conserva un boceto de jerarquía, aunque las decisiones particulares son patrocinadas por avances medios o bajos. El clima organizacional de este tipo de instituciones parte de la confianza y el alto grado de compromiso.

La postura que se adopta de la reforma educativa en el Liceo José Santos Ossa consiguió un puntaje de 5,4 teniendo en cuenta que se solicitó a los profesores de la institución que recogieran indicadores que todavía están por implementarse. Por este motivo es necesario indicar que el mejor puntaje lo tuvo el indicador nuevo marco curricular, aspecto clave de la reforma educativa y la calificación que menos

puntaje tuvo fue el indicador fortalecimiento de la profesión docente implica un conjunto de cantidades que el ministerio de educación sigue tomando en cuenta y dando feedback.

En la institución Liceo José Santos Ossa, la analogía entre las variables puestas en marcha y clima organizacional de la transformación educativa es de 0.98, lo cual es una correlación muy alta. Esto nos dice que no existe relación causa – efecto.

Éste índice de analogía entre clima organizacional y reforma educativa autoriza confirmar la hipótesis de la investigación en la institución Liceo José Santos Ossa por lo cual hay una correlación entre las variables clima organizacional y puesta en marcha de la reforma educativa.

El clima organizacional de la institución educativa Antonio Rendic tuvo un puntaje e 4,0 y se agrupó en la teoría de Rensis Likert como sistema paternalista benevolente. En este grupo organizacional, las determinaciones son clasificadas en los pisos altos de la institución. Es así como también el método se centra en el control, aunque en él existe más comisión. La clase de relaciones que distingue al sistema es paternalista, con representantes que poseen amplio dominio, aunque les dan algunas facilidades a sus colaboradores, con sus respectivos límites sin llegar a un libertinaje. El clima de esta clase de sistema organizacional está dado en función a las relaciones de confianza tolerantes desde la cabeza hasta los subordinados y la dependencia de forma inversa. Para los colaboradores, el clima les resulta seguro y esquematizado teniendo sus necesidades como persona respaldadas, si es que se consideren las normas que se dieron en la cumbre.

El inicio de la reforma educativa en la institución educativa Antonio Rendic tuvo un puntaje medio de 3,09 conforme al examen que hicieron los profesores. No obstante, es conveniente acordarse de que los indicadores con los que evaluaron la puesta en marcha de la reforma

educativa pertenecen a los determinados por el ministerio de educación y el supremo gobierno. Las instituciones educativas privadas tienen la característica de ser independientes de la gestión de su educación lo que se debe básicamente, al buen manejo de sus propios recursos y que no reciben dinero alguno del ministerio de educación. Por otro lado, la inclusión de la reforma, la institución educativa Antonio Rendic, tuvo el puntaje más alto respecto al indicador: Nuevo marco curricular, aspecto principal de la reforma educativa. En lo que respecta a la gestión educativa, otros indicadores responden también a logros como el SIMCE (Sistema Nacional de Evaluación de Resultados de Aprendizaje), la Prueba de Aptitud Académica (P.A.A.), la capacitación de profesores autónomos del MINEDUC (Ministerio de Educación) y la inclusión de medios tecnológicos de computadora.

En la institución educativa Antonio Rendic, la correlación de las variables clima organizacional y puesta en marcha de la reforma educativa es de 0.31, lo cual corresponde a una correlación baja. No señala una relación causa-efecto. Este factor de relación entre las variables clima organizacional y reforma educativa nos permite corroborar nuestro postulado de trabajo en la institución educativa Antonio Rendic, porque hay correlación entre ambas variables investigadas.

En el ámbito actual de la Reforma educativa, podemos asegurar que hay relación entre las variables clima organizacional y el logro de objetivos de la institución educativa porque las dos instituciones educativas aprecian de buena manera lo que implica a actitud y el trabajo de los profesores y directivos, en el resultado que necesita todo el ámbito educacional. De la misma manera valoran la influencia directa del trabajo en Equipo y la labor del equipo de gestión, planes principales en el resultado de la implementación de los cuatro indicadores de la reforma educativa: Nuevo marco curricular, fortalecimiento de la profesión docente, programas y proyectos de mejoramiento educativo y jornada escolar completa.

Debido a que las instituciones educativas mostraron diferentes actitudes en las variables estudiadas dado a su diferente vinculación administrativa con el ministerio de educación y, en consecuencia, con la implementación de la reforma educativa; sería adecuado igualar las muestras en investigaciones posteriores con el fin de que esté presente la relación entre las variables clima organizacional y reforma educativa.

2.1.2 Nacionales

Aldana (2013) en sus tesis “La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra señora de Fátima” de la Oroya – Junín” para conseguir el grado académico de magíster en educación, el objetivo fue establecer la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en las instituciones educativas N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra señora de Fátima” de La Oroya, provincia de Yauli, departamento de Junín, La muestra estuvo representada por la totalidad de sujetos de la población, es decir por los 90 docentes debido al reducido número de sujetos, el tipo de investigación es correlacional las conclusiones fueron las siguientes:

Las conclusiones de la investigación nos muestran la falta de correlación estadísticamente representativa ($r = 0,056$) entre las variables: Gestión institucional y clima laboral. Esto quiere decir que el clima laboral se presenta en un margen medio y está en relación directa con la variable gestión institucional que, a su vez, se presenta en un margen medido en los colegios N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra señora de Fátima” de la Oroya, provincia de Yauli, en el departamento de Junín.

De la misma manera, los efectos del estudio estadístico botaron un $r = 0,035$ lo que significa que no existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones Manejo de recursos y Clima

interpersonal. Esto nos indica que el clima laboral que se da en los colegios N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra señora de Fátima” de la Oroya en Junín, no se relaciona estrictamente con la gestión de recursos que se presenta de parte del alto mando en estos colegios.

De la misma manera, se comprueba que no existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones manejo de recursos y Clima corporativo. Esto se puede interpretar en base a que el clima corporativo que se da en los colegios N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra señora de Fátima” de la Oroya – Junín, no se relaciona con la dirección de recursos por parte de los altos mandos de los 2 colegios.

Los resultados del presente estudio arrojan un $r = 0,121$, lo que nos dice que no existe relación estadística significativamente entre las dimensiones gerencia educativa y clima interpersonal. Esto refiere que el clima interpersonal no se relaciona de manera necesaria con la gerencia educativa de parte del alto mando de los colegios N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra señora de Fátima” de la Oroya – Junín.

Por último, se concluye que no existe relación estadísticamente significativa con un $r = 0,095$) entre las dimensiones gerencia educativa y clima corporativo. Quiere decir que el clima corporativo no se relaciona exclusivamente con la gerencia educativa en los colegios N° 31746 “Francisco Bolognesi” y N° 31519 “Nuestra señora de Fátima” de la Oroya – Junín.

Albañil (2015) en su tesis “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura” para optar el grado académico de maestría con mención en gestión educativa, el objetivo fue describir el clima de trabajo que se vive en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura, los factores y dimensiones

que el profesorado de la institución señala como influyentes para su configuración, se ha considerado como muestra a la población total siendo 67 docentes, el tipo de investigación fue de corte transversal descriptivo con un enfoque de tipo cuantitativo y las conclusiones fueron las siguientes:

El diagnóstico mundial del clima según los profesores encuestados será algo positivo para la institución educativa pero no es del todo beneficioso, ya que los aspectos específicos del clima laboral como la atención que les dan de parte de la sociedad educativa de la organización es de manera regular a muy bajo sumando el reconocimiento que se les da a los docentes de parte de la dirección educativa que va de regular a bajo.

Se concluye que el clima que se manifiesta dentro de la organización se caracteriza por un tener colaboradores y personal administrativo con un margen bajo en respeto con los demás trabajadores de la organización. Además, los profesores manifiestan que hay mayor margen de respeto entre ellos mismos, pero no están satisfechos, específicamente con el manejo de la dirección, es así como un 62% manifiesta que el margen de satisfacción varía de un margen bajo a muy bajo. Los profesores contribuyen en mayor margen a estructurar un clima laboral satisfactorio en tanto 104 que son los padres, la plana administrativa y alto mando aportan de forma mínima a ello, siendo el ambiente de trabajo la resultante del accionar de algunos componentes y algo que no se puede evaluar completamente, que pueda ser percibido en base a las situaciones o acciones humanas en organizaciones educativas.

En la organización hay un ambiente laboral, con bajos márgenes de interacción del personal académico dentro del plantel educativo, aunque como refiere Chiavenato (2007), la comunicación es el aspecto principal en la investigación de las relaciones interpersonales y de la forma de cambiar el comportamiento humano pero se ve dañado en la

organización por dos elementos principales, en cuanto a la eficacia del traslado de la información entre docentes, el alto mando y el respeto que puede haber entre los colaboradores de la institución con el promedio más bajo entre el personal de servicio y administrativo con el alta dirección.

Se halla un bajo margen de satisfacción laboral del personal educativo, el 62% refiere baja y muy baja satisfacción con el desenvolvimiento de la dirección y con su labor, el 89.7% del personal educativo manifiesta que su satisfacción es regular a baja en función al trabajo que ejecutan en la organización, sin embargo, manifiestan una mayor satisfacción con el desempeño de su propia labor aunque están insatisfechos con el funcionar de los departamentos formales de la organización, como el CONEI, asamblea de docentes y la dirección.

La apreciación que se les dio a los profesores de parte de la comunidad educativa de la organización, tiene un margen entre regular a muy bajo, en tanto que la apreciación que captan los docentes de parte del grupo directivo tiende a ser de regular a bajo en un 86.2%, por más que esta cualidad compone la parte elemental de la motivación humana con el fin de optimizar la mejora de sus funciones y hacer que las mismas estén complacidos y motivados en su centro de labor.

El margen de colaboración de los docentes en las áreas determinadas del centro educativo es insuficiente y tiene la particularidad de baja inclinación de la plana docente para trabajar en equipo, esto se demuestra en que la intervención, para ellos, posee la media más baja en la investigación desarrollada, cabiendo resaltar que el promedio más alto en intervención está en los alumnos con 3.03 y el promedio más bajo de la investigación se encuentra en la intervención de los padres de familia con 1.86, de la misma manera el 86.2% piensa que el margen de intervención en labores de la organización se encuentra entre regular a bajo y el 79.3% piensa que la intervención en la asamblea educativa institucional se presenta en un margen bajo y

muy bajo.

El trabajo en equipo, no pertenece a una de las cualidades específicas del desenvolvimiento de las actividades de la organización, esto se comprueba con que el promedio más bajo en este caso se encuentra en el margen en que respaldan los grupos informales a la organización, el 86.2% de los profesores piensa que la iniciativa para trabajar en equipo dentro de la organización está ubicado de regular a bajo y el 65.5% de los docentes evalúan las veces que se reúnen con un margen que está de bajo a muy bajo en la organización, se puede inferir que la baja intervención y el desarrollo insuficiente del trabajo en equipo son dos cualidades poco desarrolladas en el centro educativo investigado.

Finalmente, cabe destacar que los encuestados piensan que el clima laboral de la institución es de un estilo paternalista con poca tendencia a la participación de sus docentes, no obstante, hay que disipar que los mismos profesores piensan que el reconocimiento que se les da de parte de la comunidad educativa de la organización es insuficiente, habiendo también bajos márgenes de satisfacción e intervención, siendo indispensable que estos elementos sean laborados y fortificados en la organización si se busca optimizar el clima y también los objetivos de la institución.

2.1.3 Locales

Ortega (2015) en su tesis “Las Competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima” para optar el grado académico de magister en administración con mención en gestión empresarial, el objetivo fue determinar de qué manera las competencias laborales influyen en el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima a fin de mejorar el nivel

del clima organizacional, la muestra es de 161 trabajadores administrativos, la presente investigación es un estudio no experimental, transeccional, correlacional, causal y las conclusiones fueron las siguientes:

Las competencias laborales y el clima organizacional se relacionan en un buen nivel, con lo que podemos decir que el descubrimiento de las competencias laborales sí influye en la variable clima organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, las tareas y las políticas del personal en función a sus competencias laborales tiene una repercusión esencial en el clima de la institución para las personas. Al medir el clima organizacional, puede ser de manera positiva o negativa, y es por eso que la organización debe reconocer cuáles son los aspectos que pueda dañar negativamente el clima para así, poder hallar la respuesta que pueda optimizar el clima organizacional en la organización.

La dimensión autocontrol de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que se puede confirmar que la dimensión competencias laborales sí influye en el clima organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, es por eso que en un clima organizacional efectivo, el trabajo se constituye de tal forma que le otorgue a una persona tener control sobre el resultado que éste quiere alcanzar, maximizando así el colaborador administrativo el empleo de los recursos y aprovechar más el tiempo.

La dimensión adaptabilidad de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen margen, comprobando que sí existe influencia respectivamente de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, es necesario para los colaboradores sostener una tendencia a adaptarse para resolver probables deficiencias fomentando

un clima organizacional que valore la elección y respete la destreza del colaborador.

La dimensión capacidad de influencia de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que podemos decir que sí existe influencia respectivamente de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, siendo un indicador para medir el liderazgo, si es que no existe influencia no se podrá liderar al resto de colaboradores, si se aumenta la capacidad de influencia conscientemente y de una manera concreta, se podrán alcanzar los objetivos de la organización.

La dimensión liderazgo de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que comprobamos que sí existe influencia respectivamente de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, es decir que el líder se encarga de que los objetivos se cumplan. Con respecto a su liderazgo, los representantes tienen la visión, tienen iniciativa, tienen influencia en las personas, realizan los proyectos, ordenan la logística, desarrollan los problemas, ejercen control, obtienen la responsabilidad, entre otros.

La dimensión desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que es posible decir que la dimensión competencias laborales sí tiene influencia en el clima organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, viendo que la capacidad en negociación provoca una distinción notoria en la destreza de cada colaborador o en los elementos de una empresa y que brinda métodos especializados en la solución de controversias y gran efectividad en la disposición de conformidades.

La dimensión valores de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen margen, puesto que logramos confirmar 197 que sí existe influencia respectivamente de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima. Los valores de la organización son los aspectos más esenciales de toda institución. Con estos realmente se denomina a sí misma, debido a que los valores en una institución son los que brindan sus colaboradores y particularmente los de sus jefes inmediatos y directivos.

La dimensión orientación al logro de las competencias laborales se relaciona con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que comprobamos que sí existe influencia respectivamente de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima. En otras palabras, el clima organizacional aumentará si reaccionan con rapidez y con urgencia cuando son imperativas decisiones necesarias para pasar a la competencia, satisfacer las necesidades de los clientes, en este caso a los estudiantes o hacer que la organización mejore, por lo que sería necesario administrar los procedimientos que se establezcan para que no sea un obstáculo al momento de querer obtener los resultados que se esperan.

Gamarra (2014) en su tesis “Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas”, su objetivo fue analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas, la muestra fue conformada por 2 directivos (director y subdirector), y 6 docentes de una institución educativa estatal de Comas-Lima donde 3 profesores son del nivel primaria y 3 profesores del nivel secundaria, el tipo de investigación es no experimental y las conclusiones fueron las siguientes:

La categoría confianza entre directivos y docentes nos brinda ideas de satisfacción. Estas percepciones tienen que ver en gran parte con las condiciones necesarias y la praxis de valores para las relaciones interpersonales; como por ejemplo el respeto, amabilidad y el buen trato; expresando y representando políticas a las cuales el grupo docente les da importancia tomando como referencia el tiempo que intercambian trabajos pedagógicos en la organización. De esta manera, podemos manifestar, que las relaciones entre las personas cercanas y efectivas entre ejecutivos y profesores muestran que existe confianza, siendo un aspecto necesario y como aspecto positivo para la organización, aportando un apropiado clima laboral en la institución. No obstante, se necesita resaltar el desacuerdo de varios profesores en base a la forma de percibir esta categoría ayudando de una forma positiva el clima laboral de la institución. Empero, cabe resaltar que existe desaprobación de varios profesores en función a su forma de pensar de esta categoría además de la necesidad de un mejor clima laboral y una mejor forma de poder resolver y manejar las disconformidades y problemas. De la misma forma se observa la presencia de grupos de docentes con distintos márgenes de confianza, por lo que no ayudaría al trabajo en equipo, ya que aparecen barreras para completar los distintos trabajos planteados. Esto no es favorable para la organización más que nada cuando se quiere brindar un clima laboral favorable a nivel de centro que aporte al cumplimiento de las metas propuestas y brindar un servicio de calidad en la institución.

En la categoría de presión en concordancia con el punto de vista de los profesores evaluados se encontró como evidencia que existe insatisfacción laboral. Esto se debe a que no existe una supervisión constante, acompañamiento, también de juntas de coordinación de parte la dirección de la organización que beneficien el feedback del trabajo de los profesores. Tanto docentes como el alto mando creen que cada colaborador sabe las políticas instituidas por la organización y también sus obligaciones. Así como también los profesores denotan que hay desinterés, no se les da importancia en la labor en base a la

inspección de sus actividades, ausencia de empeño, así como la falta de una directiva conveniente y efectiva. Del mismo modo, los manifestantes declararon su desacuerdo porque piensan que se les asigna labores administrativas que en varios casos son innecesarios y producen inquietud en la ejecución de sus labores, dentro del tiempo determinado. Por otra parte, que los colaboradores de la organización piensen que realizan no tienen fines contendientes y poco desafiantes de forma que transformen su alrededor impedirá su actuar eficiente y de calidad. De esta forma, es necesaria que exista un buen mando que dirija y motive a los miembros del equipo hacia el cumplimiento de las metas y mejore la creatividad de los profesores.

En lo que respecta la categoría de apoyo, los profesores evaluados concuerdan en sus opiniones respecto a al soporte brindado por parte de la directiva y una emoción de caridad mutua entre los profesores que trabajan en la organización. Los profesores evaluados se sienten amparados por el director en ocasiones personales, familiares o de tema laboral y aprecian el soporte y la participación como un valor existente y reconocido en la organización. La retribución en el centro de labor es importante para que cualquier miembro se sienta identificado con su labor y pueda cumplir sus metas planteadas. En el caso de los docentes, la comodidad, es sinónimo de bienestar, la que se verá reflejada directamente en la labor con los estudiantes.

La categoría referente a reconocimiento, produce que los directivos y profesores tengan una perspectiva de insatisfacción laboral a gran escala porque no perciben beneficios de ninguna índole sin valorar su labor. De esta manera el profesor se encuentra desmotivado. Una profesora expresó su sentir por percibir alguna clase de reconocimiento oral o por escrito que gratifiquen su predisposición por elaborar programas que refuercen la capacidad de recepción de los estudiantes. De esta manera, cuando un docente del centro educacional descubra en su institución una solución a sus requerimientos, podríamos inferir que está satisfecho y motivado. Es

claro que un clima que permita que sus 75 colaboradores obtener la satisfacción necesaria para desarrollarse, provoca una visión favorable de su labor.

Por último, los resultados obtenidos en esta investigación brindan pruebas empíricas de las categorías investigadas del clima organizacional como: La confianza, presión, apoyo y reconocimiento los cuales parecieran tener falencias en la conducta entre los colaboradores en la organización. Por lo que tomando en consideración la forma en que se estudien estas cuatro categorías y puedan superar sus debilidades, la calidad del clima organizacional será la mejor del mismo modo que las metas establecidas por el centro educacional.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas de la variable clima organizacional

Definición del clima organizacional

El concepto de clima organizacional tiene varias connotaciones. Nos centraremos en las más certeras y puntuales para la investigación.

Litwin y Stringer (como se citó en García, 2007), definen al clima organizacional como: “Una cualidad parcialmente continua que conceptualiza la atmósfera dentro de cualquier organización, el cual repercute en todos los colaboradores de la institución e influye en sus actitudes” (p. 158).

Para Hall (como se citó en García, 2007), conceptualizan al clima organizacional como: “Un grupo de cualidades del entorno de trabajo, percataadas de manera recta u oblicua por el colaborador, por lo que se entiende son aspectos que intervienen en el comportamiento del colaborador” (p. 159).

Si bien es cierto, existen múltiples definiciones para una misma variable, al hacer un consenso de todas, se concluye que el clima organizacional está compuesto por las percepciones que tienen los empleados sobre las características de la organización, las cuales repercuten de manera favorable o desfavorable en sus comportamientos dentro de ésta.

Tipos de clima organizacional

Para Brunet (como se citó en Ramos, 2012), el clima organizacional puede ser clasificado en 4 sistemas:

Clima de tipo autoritario

Sistema I – Autoritarismo explotador

En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene la confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanecen en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza. (...). Este tipo de clima presenta un ambiente estable en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de sus instrucciones específicas

Sistema II – Autoritarismo paternalista

El tipo de clima de autoritarismo paternalista es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precauciones por parte de los subordinados. Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delega a los niveles intermedio e inferiores. (...), dando la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado

Clima de tipo participativo Sistema III – Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se tratan también de satisfacer sus necesidades de

prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior – subordinados y, muchas veces, un alto grado de confianza. Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. (...). Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos para alcanzar

Sistema IV – Participación en grupo

En el sistema de la participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evolución del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control y con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores. (...). En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planificación estratégica (pp. 64-65).

Determinantes del clima organizacional Indicadores de un clima negativo

Los aspectos que determinen un clima organizacional negativo para Pereda, Berrocal y Alonso (2008) son los siguientes:

Ausentismo

Faltas al trabajo por cualquier motivo, falta de puntualidad al momento de la llegada, salir antes de la hora, etc. Parece claro que en las organizaciones con un buen clima suele existir un absentismo menor.

Rotación externa

Cuando los índices de rotación externa son más elevados de lo habitual en el sector es posible que exista algún problema de clima. Sin embargo, índices de rotación bajos no indican, necesariamente, que el clima sea bueno, ya que pueden deberse a otros factores, como a la situación del mercado laboral, donde existen altos índices de desempleo. Por lo general, la persona que deja la organización suele expresar claramente sus quejas, que pueden ser un reflejo de los posibles problemas existentes en la empresa.

Quejas de los clientes

Se refieren al tema que sea, las quejas de los clientes suelen aumentar cuando el clima laboral no es bueno, aunque no se puede suponer la ausencia de problemas de clima cuando no las hay.

Accidentabilidad

Diversos estudios demuestran que los accidentes laborales aumentan cuando

el clima laboral no es el adecuado. Por ello, éste sería otro posible indicador de posibles problemas de clima.

Productividad

La productividad individual, de equipos, de departamentos, etc. puede ser un baremo del estado del clima, debido a que cuando éste se ve mermado, la productividad suele descender.

Falta de participación

Cuando los empleados de la empresa dejan de asistir a actos sociales, o cuando, en temas laborales, disminuyen las sugerencias y propuestas, suele ser un indicador de problemas de clima y de poca implicación con la empresa.

Conflictividad

La conflictividad de la empresa, como por ejemplo las huelgas, aumenta significativamente cuando el clima no es bueno.

Quejas

Las quejas y protestas de los trabajadores a los mandos o a sus representantes legales, también aumentan cuando el clima de la organización no es el adecuado.

Rotación interna

Cuando se producen “fugas” constantes de algunos departamentos de la organización a otros, se puede presumir, que en los departamentos de salida es posible que exista algún problema de clima (pp. 445- 449).

Indicadores de un clima laboral positivo

Silva, Santos, Rodríguez y Hernando (2008) sostienen que el ambiente de una organización en óptima condición tiene aspectos particulares que se detallan a continuación:

Sentimiento de felicidad

Puede que no existan razones objetivas, pero se tiene el sentimiento de encontrarse a gusto y feliz.

Buen ajuste personal

Respondiendo razonablemente a las situaciones y los estímulos.

Sentimiento de participación en el grupo

Se tienen en cuenta las opiniones, se acepten o no.
Aceptación de las metas del grupo u organización como propias.

Cohesión del grupo

Las relaciones son agradables y no existen miembros aislados o rechazados.

Ausencia de conflictos

Relacionado con la necesidad de seguridad de Maslow.

Comunicación adecuada

No hay interferencia de barreras y los mensajes circulan por los canales de comunicación en todas las direcciones.

Por otra parte, manifiestan que un clima laboral positivo suele suponer:

Identificación con la empresa.

Satisfacción en el trabajo. Participación en el grupo.

Relaciones adecuadas con la dirección. Relaciones adecuadas con los trabajadores.

Satisfacción con los ingresos y el status resultados del trabajo.

Aumento de la productividad.

Deseo de permanencia en la empresa (pp. 122-123).

Dimensiones del clima organizacional

Ramos, Peiró y Ripoll (como se citó en Pereda, Berrocal y Alonso, 2008) afirman que las dimensiones del clima son los siguientes:

Relaciones sociales

Se recoge información sobre las características percibidas de las relaciones sociales, si en las relaciones con los compañeros predomina la calidez, la amistad, el apoyo mutuo, si existe cohesión en el grupo o en el departamento, etc.

Grado de control sobre el trabajo

Incluye la percepción de la actuación de los supervisores, grado de autonomía percibida, libertad de actuación, claridad, respeto por las normas, etc.

Desarrollo personal

Motivación para el trabajo, motivación de logro, compromiso, implicación, identificación con el trabajo, responsabilidad personal, etc.

Y de forma menos generalizada, también aparecen otros tres bloques de dimensiones que son habitualmente utilizadas en estudios académicos y de investigación, son:

Recompensas

Comunicación y toma de decisiones Innovación

Creatividad en el trabajo (pp. 446)

Teoría del clima organizacional de Likert

La teoría de clima organizacional de Likert (como se citó en Brunet, 1999) menciona que “La conducta asumida por los subordinados está sujeto al comportamiento administrativo y requisitos de la organización que los colaboradores pueden percibir” (p. 47).

Entonces, se concluye que la reacción se determinará mediante la percepción.

Likert (1975) menciona tres clases de variables que dan a conocer las cualidades únicas de una empresa y que influyen en la captación personal del clima:

Variables causales

Establecidas como variables independientes, las cuales están dirigidas a señalar la evolución de una organización y los resultados que ésta obtiene. En estas 15 variables causales se citan la estructura organizacional y la administrativa, toma de decisiones, competencias y actitudes.

Variables intermedias

Esta clase de variable se centra a regular el aspecto interno de la empresa, los cuales reflejan características como: Motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son muy importantes ya que constituyen los procesos constitucionales dentro de la organización.

Variables finales

Estas variables nacen como consecuencia del efecto de las variables causales e intermedias mencionadas anteriormente, están destinadas a determinar los resultados que la organización obtiene como productividad, ganancia y pérdida. En resumen, se puede decir que los aspectos externos e internos de la organización afectan el desempeño de los colaboradores y diseñan el clima de la misma. Estos aspectos no influyen directamente en la organización, sino sobre lo que perciben los colaboradores en función a estos aspectos. (p. 767).

2.2.2 Bases teóricas de la variable sinergia organizacional Definición de sinergia organizacional

Merlano (2011) define a la variable como “La sinergia es importante respecto a la labor colectiva como un equipo de los colaboradores, cuyo efecto, será más óptimo que trabajando de manera individual” (p. 31).

López (2004) exponen que: “Se utiliza para definir la acción coordinada de colaboración de varios entes para realizar una función” (p. 1053).

Valor de la sinergia organizacional

Merlano (2011) manifiesta que:

Las instituciones necesitan día a día que organizaciones pongan empeño por implementar métodos que incentiven el trabajo en equipo y así el desempeño de los colaboradores para que cumplan sus metas con una visión mutua. Con esto, las organizaciones podrán alcanzar sus objetivos de manera colectiva y no personal. (p. 34).

Explicación de trabajo en equipo

Winter (2000) explica que el trabajo en equipo es:

Un grupo de individuos que trabajan juntos para mejorar un proceso. Gracias al conocimiento y la experiencia que posee cada miembro del equipo, se pueden lograr verdaderas mejoras trabajando en colaboración, más que individualmente (p. 8).

Por otra parte, Ros (2006) menciona que el trabajo en equipo es “La capacidad de integrarse, y de colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones” (p. 260).

Y, por último, Marín y Zárate (2008) dicen que el trabajo en equipo es “Una forma de trabajar con otros para alcanzar un objetivo” (p. 264).

Valor del trabajo en equipo

Ballenato (2005) opina 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.

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.

Social

Los seres humanos son seres que viven en sociedad que requieren estar en

constante interacción con los demás.

Académica

Los estudios contribuidos han expuesto sus beneficios y aptitud.

Laboral

La unión sólida aporta al óptimo desenvolvimiento para alcanzar los objetivos (pp. 22-23)

Requisitos para que se dé la sinergia

Merlano (2011) expone que para implementar una forma de labor con sinergia se necesita mejorar varias cualidades como pueden ser:

Visión mutua

No existe la sinergia sin una percepción, la cual tiene que saber cada individuo que conforma la organización para que intervenga no sólo en un breve horizonte de tiempo, más bien durante un amplio horizonte temporal, los objetivos de los planes precisos y tácitos.

Fomentar la Participación

Las organizaciones deben incentivar un ambiente global participativo, que forme parte de la doctrina de la organización y que no se acepte que no participen dentro de cualquier nivel de la misma. Al crear este semblante dentro de la cultura, se optimiza no sólo la forma de pensar individual sino de manera grupal, incentivando un óptimo clima con consideración y respetar su propia labor lo cual generarán los principios de la sinergia.

Informes claros

No se puede incentivar la sinergia si no existen normas claras del empleo de la información. Las instituciones deben aclarar las normas que seguirán en base a transmitir la información y los que tendrán entrada para que no exista confidencialidad sobre lo que pasa dentro de la misma, con el fin de eludir cualquier rumor, alejamientos o conflictos que no generen sinergia.

Percepciones de la Información

Con las normas ya establecidas dentro de la organización, los directivos deben realizar y cumplir qué información transmitirán para procrear un ambiente y percepción donde los colaboradores se identifiquen con la organización, logren gozar sus triunfos, corrigiendo sus falencias y errores.

Reuniones Estratégicas

Los directivos tienen que idear planes, métodos y procedimientos para dirigir a las instituciones. Entonces, las juntas serán beneficiosas motivarán el trabajo en equipo y eludir incomodidades por perder el tiempo y que no se concrete nada puntual en la junta.

Diferencias Individuales

Varias instituciones sostienen que si las organizaciones son iguales y cuentan con colaboradores con semejante similitud lo cual les aseguren el logro y utilidad. Las instituciones que son más exitosas son las que aprovecharán las

virtudes de los individuos, en lo emocional al igual que sus conocimientos, originando acontecimientos de mejora en el trabajo en equipo y así lograr mejores alcances en las metas planteadas.

Hábitos de ganar- ganar

Las instituciones pueden originar dentro de las mismas, métodos para desarrollar una óptima participación con prototipos de ganar-ganar y de esta manera, obtener una mejoría en el trabajo en equipo y el desempeño en los departamentos de la organización.

Método de Ejecución

Las instituciones muestran una óptima labor al desarrollar las tomas de decisiones internamente para poder estimar los efectos a corto y largo plazo.

Consultoría Externa

En algunas circunstancias las instituciones pueden acceder a consultorías externas, con la finalidad de visualizar cualidades que fueron descuidadas por los líderes o directivos de la institución, mediante actividades de sinergia con los equipos de trabajo.

Destacar los triunfos del Equipo

Las instituciones deben transformar las malas costumbres en vez de sólo resaltar lo negativo en el proceso o los obstáculos que surgieron en el mismo para cumplir los objetivos. Es importante para la entereza del colaborador indicar los triunfos del equipo, para que se sigan motivando y exista unión en el mismo (pp. 41-43)

Castillo, Mata y Nerio (2014) mencionan que:

El “Trabajo en Equipo” no significa solamente “trabajar juntos”, sino que es toda una filosofía organizacional, es una forma de pensar diferente, es un camino ganador que las empresas e instituciones han descubierto en los últimos años para hacer realmente que el trabajador se comprometa con los objetivos de la organización.

Por lo cual, una persona puede tener bajo su cargo a otras diez personas más, y trabajar con un grupo, o trabajar con un equipo. La diferencia es la sinergia. Si se tienen 10 personas haciendo el trabajo que les corresponde dan como resultados el trabajo de las 10 personas, por tal razón se tiene un grupo, pero si se tiene 10 sujetos dando el resultado de 12, 14 o más personas, se tiene un equipo, por lo que se cumple con la sinergia. La sinergia significa que “el todo es mayor que la suma de las partes”. Es decir, que $1 + 1$ es igual a 3. A continuación se presenta cada uno de los requisitos:

Comunicación:

Es decir, que todo el mundo esté bien informado, que los jefes no se “guarden información en el bolsillo trasero”. Además, que el empleado tenga la confianza suficiente y la seguridad en el sistema como para que diga qué no le gusta, y que las jefaturas estén dispuestas a escuchar a su personal al menos de vez en cuando y poner en práctica las ideas de ellos.

Con diferentes actitudes, habilidades y aptitudes:

No todas las personas son iguales. Un principio básico de la filosofía del trabajo es que cada integrante debe aportar al éxito y al rendimiento del equipo de acuerdo con sus propias particularidades y habilidades. En un equipo donde hay sinergia el líder conoce la habilidad diferencial de cada uno y a su vez las impulsa. Justamente esa diversidad (no homogeneidad) es lo que hace grande y fuerte al equipo de trabajo.

Con un propósito en común:

Esto tiene que ver con el código de la organización, ya que todos tienen un código, compuesto por la misión, la visión, los valores y las expectativas organizacionales. Todos en el equipo deben conocer y vivir ese código.

Es más, el objetivo de todo buen líder debe ser el lograr un equipo “holográfico”, en el cual cada miembro refleje a la organización, es decir, que tengan dentro de sí el código completo de la institución. Esto se logra por procesos de culturización que comienzan desde la propia inducción del empleado nuevo, hasta programas de capacitación y reforzamiento continuo del código, por parte de la jefatura inmediata y de la administración.

La misión de las organizaciones muchas veces es larga, ambigua y nebulosa, y el empleado común en ocasiones no sabe, y si la conoce no la entiende. Por eso es conveniente que cada equipo tenga su propia misión particular muy clara. Que entienda cómo aporta exactamente en éxito de toda la organización para que exista la sinergia.

Con objetivos claramente identificados:

Esto es crucial. Los objetivos de cada equipo deben ser exactos, específicos, medibles, cuantificables y retadores; por ello, el equipo debe saber con exactitud cuánto es lo que se debe alcanzar, y deberán poseer los recursos de medición constante o necesarios.

Un líder debe estar recordando al equipo periódicamente cómo van, cuánto han logrado y cuánto les falta. Si los objetivos son ambiguos y el líder no lleva el “marcador”, lamentablemente la labor del equipo se vendrá abajo en donde no se espera que pase: en el producir y el ganar (pp. 22-24).

Dimensiones de la sinergia organizacional

Según la recopilación de algunos autores, la sinergia organizacional tiene dimensiones, la cual se mencionan tres utilizadas en esta investigación:

Trabajo en equipo

Katzenbach y Smith (como se citó en Jaramillo, 2012) mencionan que “El trabajo en equipo es 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. 6).

Cambio organizacional

Chiavenato (como se citó en Taype, 2005) menciona que “El cambio organizacional es un conjunto de alteraciones estructurales y de comportamiento dentro de una organización” (p. 23).

Satisfacción laboral

Robbins (como se citó en Hannoun, 2011) nos define a la satisfacción laboral “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo” (p. 19).

Tipos de sinergia dentro de las organizaciones

Ramos (como se citó en Castillo, Mata y Nerio, 2014) menciona que los tipos de sinergia en las organizaciones son:

Sinergia de saber-quien

Las unidades a menudo se benefician al compartir conocimientos o competencias; el valor puede ser creado simplemente exponiendo a un conjunto de personas con otras, quienes tienen una manera diferente de hacer las cosas. El énfasis que muchas compañías colocan en compartir mejores prácticas refleja la importancia atribuida a compartir “Saber-Quien”.

Sinergia estratégica

Este tipo de sinergia se produce cuando se logra una ventaja para la compañía mediante el lineamiento estratégico de dos o más de sus negocios. Una segmentación efectiva de mercados, por ejemplo, podría reducir la competencia entre unidades, así como coordinar respuestas a competidores comunes, puede ser una forma poderosa y efectiva de contrarrestar amenazas competitivas; la dificultad principal de este tipo de sinergia es el balancear adecuadamente la intervención corporativa y la autonomía de las unidades de negocio.

Sinergia por creación combinada de Negocios:

La Creación de un nuevo negocio puede ser facilitada mediante la combinación de “Saber-Quien” desde diferentes unidades, integrando actividades

específicas en nuevas unidades o alianzas. Varias compañías preocupadas por la regeneración corporativa están colocando especial énfasis en este tipo de sinergia.

Sinergia de recursos tangibles y/o servicios compartidos:

Existe un enorme potencial de ahorros compartiendo activos o recursos físicos. La utilización de instalaciones de manufactura en común, sitios físicos, localizaciones geográficas estratégicas, instalaciones de investigación y desarrollo, por ejemplo, permiten lograr economías de escala y evitar esfuerzos duplicados. Análogamente, el servir mediante unidades con procesos comunes a diversas áreas de negocio, permite un mejoramiento sustancial de la calidad de los servicios, así como el ahorro en costos de los mismos.

Sinergia por poder de negociación:

La combinación del abastecimiento de diferentes unidades de negocio permite ganar un mayor apalancamiento sobre los proveedores, reducir costos y/o, incluso, mejorar la calidad de los productos adquiridos. Las empresas pueden lograr beneficios similares mediante la negociación conjunta con otros actores, como, por ejemplo: clientes, gobierno, etc.

Sinergia por integración vertical:

Quizás una de las sinergias más explotadas en el pasado, permite valorar mediante la coordinación efectiva y eficiente del flujo de productos o servicios entre unidades participantes en una cadena de suministros. La reducción de costos de inventarios, la mayor velocidad en el desarrollo de nuevos productos, el incremento de la capacidad de utilización y el mejoramiento del acceso al mercado son algunos beneficios de este tipo de sinergia. (pp. 25-26).

Ventajas de la sinergia

Castillo, Mata y Nerio (2014) mencionan que:

Las ventajas se dan para las personas y para las organizaciones, lo cual algunas de estas son:

Para las personas

Incremento del aprendizaje individual al compartir conocimientos, experiencias, puntos de vista, etc.

Satisfacción de necesidades sociales.

Desarrollo de habilidades de comunicación, de negociación y de persuasión.

Motivación por la posibilidad de aportar ideas y ser escuchado.

Para las organizaciones

Toma de decisiones con más información. Desarrollo de proyectos complejos.

Diagnóstico y solución de problemas Creatividad.
Mayor aceptación e implicación con las decisiones.
Fuerza laboral más flexible. (pp. 28-29).

Definición de grupo

Ballenato (2005) explica que grupo es “un conjunto de personas que se interrelacionan, con un nivel de dependencia, cuya misión es el alcance de una meta mutua con el convencimiento de que unidos pueden llegar a esta meta de mejor manera que por separado” (p. 23).

Stewart, Manz y Sims (2008) expone al grupo como “dos o más individuos que se interrelacionan” (p. 15).

2.3 Definición de la terminología empleada

2.3.1 Clima organizacional

Relaciones sociales

Las relaciones sociales son las interacciones positivas o negativas que se dan entre las personas a un nivel de compañerismo o amistad. En este caso, a nivel empresarial serían las relaciones que se dan entre los colaboradores dentro de una organización en el día a día. Una relación de convivencia laboral por ejemplo dentro del proceso productivo en la organización.

Responsabilidad

Es el sentir que tienen los colaboradores de una organización con respecto a cuán autónomos pueden ser o se pueden sentir en relación a la toma de decisiones dentro de su centro de labor. Lo ideal es que la supervisión que reciban los colaboradores de parte de sus jefes sea de manera general, que no se sientan presionados constantemente por parte de los mismos, sino que puedan sentirse dueños de sus propios puestos de trabajo.

Cooperación

Es la capacidad que tienen las personas para ayudarse mutuamente respecto a una actividad en específica o de manera general dentro de una organización. También es el sentir de los empleados sobre la existencia de la intención de ayuda que puedan tener sus compañeros de trabajo o directivos sin considerar niveles superiores o inferiores.

Identidad

La identidad se da cuando el colaborador dentro de una organización, se siente parte de la misma. Es decir, que éstos tengan un sentimiento de pertenencia a la organización, así como con su equipo de trabajo. Si el colaborador se siente identificado con la organización, comparte sus objetivos personales con ésta, así como también la misión y la visión de la misma.

2.3.2 Sinergia organizacional

La sinergia como definición incluye al término trabajo en equipo. Esta surge cuando en un trabajo establecido, la unión de los elementos conforma una agrupación firme como labor en común con el fin de cumplir una misma obligación, es así como nace la Sinergia. En una institución se puede decir que estamos frente a un equipo de trabajo conformado por los miembros de la organización bajo una misión compartida uniendo los fragmentos personales con el fin de cumplir su cometido.

Una institución como tal, se representa bajo un proceso productivo, entonces las uniones de cada departamento de la misma bajo una perspectiva de equipo de trabajo, nos llevará a tener resultados óptimos gracias a los miembros del equipo y un beneficio organizacional.

Trabajo en equipo

Se presenta esencialmente contando con un equipo de trabajo con un objetivo concreto. Esto surge siempre y cuando los miembros mantengan el compromiso necesario y todos laboran bajo una misión compartida donde reciben soporte mutuo e impulso emocional constante para su labor cumpliendo metas en corto, medio y largo plazo.

Grupo de trabajo

Es una agrupación de dos o más individuos que laboran bajo el mismo cometido sin comprometerse el uno con el otro y trabajando de forma individual. Su fin es terminar la tarea de cada individuo o cada departamento si hablamos de una institución para con un proceso productivo sin tener una confianza que sobrepase el ser compañeros dentro de la organización. El compromiso de sus tareas es personal.

Equipo de trabajo

Es una agrupación de dos o más individuos los cuales laboran bajo una misma visión y se apoyan mutuamente bajo un esquema determinado. Existe una confianza sólida a diferencia del limitado compañerismo que existe con el grupo de trabajo. Los miembros reciben ese soporte entre ellos con el fin de lograr el objetivo planteado.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de Investigación

3.1.1 Tipo de estudio

El estudio es de modelo no experimental, ya que reunirá información y busca conocer el comportamiento de las variables de estudio clima organizacional y sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016.

En cuanto al nivel de estudio es de corte transversal, porque las variables clima organizacional y sinergia organizacional son medidas en una sola ocasión.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que: “En estas investigaciones no experimentales, se realizan sin manipular debidamente a las variables y se dedican a observar, estudiar los sucesos y fenómenos de la realidad para después analizarlos” (p. 149).

Bernal (2010) indica que la investigación transversal es: “Un estudio por medio del cual se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado” (p. 118).

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizó en la tesis es descriptivo correlacional.

Es correlacional ya que el problema a investigar nos indica el grado de correlación que haya entre las variables clima organizacional y sinergia organizacional de los miembros en la institución educativa San Luis Hermanos Maristas. Lima – 2016.

Bernal (2010) expone que: “La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación la relación entre las variables o el resultado de las variables” (p. 114).

La investigación está expresada en el siguiente esquema:

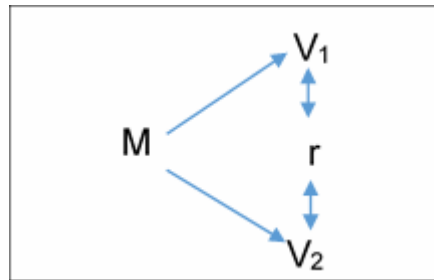


Figura 1. Diseño de la investigación

Donde:

- M : Colaboradores de la Institución Educativa San Luis Maristas.
- V1 : Clima organizacional
- V2 : Sinergia organizacional
- r : Relación entre V1 y V2

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

Para el presente estudio, la población es de 65 colaboradores entre docentes, administrativos y operarios de mantenimiento en general, y se trabajará con todos sin excepción.

Tamayo (2012) señala que la población “Es la cantidad total de un fenómeno de estudio, donde éste debe cuantificarse para un determinado estudio” (p. 71)

Punto cero (2017) comenta que la población “Es un conjunto de elementos que se desea investigar, llamado también universo, y este puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales, entre otros” (p. 61).

3.3 Hipótesis

3.3.1 General

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

3.3.2 Específicas

Existe relación significativa entre la variable sinergia organizacional y la dimensión relaciones sociales en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Existe relación significativa entre la variable sinergia organizacional y la dimensión grado de control en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Existe relación significativa entre la variable sinergia organizacional y la dimensión desarrollo personal en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

3.4 Variables y operacionalización

3.4.1 Variables

Definición conceptual de la variable clima organizacional

Litwin y Stringer (como se citó en García, 2007) definen al clima organizacional como “Una cualidad parcialmente continua que

conceptualiza la atmósfera dentro de cualquier organización, el cual repercute en todos los colaboradores de la institución e influye en sus actitudes” (p. 158).

Definición operacional de la variable clima organizacional

La siguiente investigación tuvo como instrumento de aplicación, un cuestionario que midió la variable “Clima organizacional”, este instrumento constó de 21 reactivos tipo Likert.

Definición conceptual de la variable sinergia organizacional

Merlano (2011) expone a la variable en cuestión como “La sinergia es importante respecto a la labor colectiva como un equipo de los colaboradores, cuyo efecto, será más óptimo que trabajando de manera individual” (p. 37).

Definición operacional de la variable sinergia organizacional

La siguiente investigación tuvo como instrumento de aplicación, un cuestionario que midió la variable “Sinergia organizacional”, este instrumento constó de 36 reactivos tipo Likert.

3.4.2 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Relaciones Sociales	Apoyo mutuo	Del 1 al 3	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Bajo 21 - 42 Medio 42 – 63 Alto 63 – 105
	Cohesión grupal	Del 4 al 6		
Grado de control del trabajo	Libertad de actuación	Del 7 al 9		
	Respeto por las normas	Del 10 al 12		
Desarrollo personal	Compromiso	Del 13 al 15		
	Identificación con el trabajo	Del 16 al 18		
	Percepción hacia el jefe	Del 19 al 21		

Tabla 2

Operacionalización de la variable sinergia organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Trabajo en equipo	Identificación con el equipo	Del 1 al 3	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5= Siempre	Bajo 36 – 72 Medio 72 – 108 Alto 108 – 180
		Del 4 al 6		
	Ayuda mutua	Del 7 al 9		
	Participación	Del 10 al 12		
Cambio organizacional	Claridad de propósito	Del 13 al 15		
	Comunicación efectiva	Del 16 al 18		
Satisfacción laboral	Valores	Del 19 al 21		
	Estructura organizacional	Del 22 al 24		
	Ambiente sano	Del 25 al 27		
	Reconocimiento	Del 28 al 30		
	Motivación	Del 31 al 33		
	Clima laboral	Del 34 al 36		

3.5 Método y técnicas de la investigación

3.5.1 Método de investigación

La investigación fue sistemática, cuantitativa, descriptiva y transversal. Por ello se utilizó la variable en estudio clima organizacional y sinergia organizacional.

Fue sistemática debido a que generó procedimientos, presentó resultados y llegó a conclusiones.

El método que se aplicó para la presente investigación, fue de tipo cuantitativo, debido a que este se basó en los números para investigar, analizar y comprobar la información, además permitió establecer la correlación de las variables de estudio.

Bernal (2010) sostiene que “El método cuantitativo consiste en la medición de características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva” (p. 60).

Supo (2012). Señala que “Es descriptivo ya que el análisis estadístico, es univariado porque solo describe o estima parámetros en la población de estudio a partir de una muestra” (p. 1).

Supo (2012) Indica que “Es transversal ya que todas las variables son medidas en una sola ocasión; por ello de realizar comparaciones, se trata de muestras independientes.” (p. 1).

3.5.2 Técnicas de la investigación

Para la presente investigación se utilizará la técnica de encuestas. Esta técnica de recolección de información es una de las más usadas,

a pesar de que cada vez está sujeta a mayor riesgo de perder credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. El medio material empleado para recoger y almacenar la información es el cuestionario.

Carrasco (2005) define a la encuesta como “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

Bernal (2010) indica que es “Una técnica de recolección de información más usada, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194).

3.6 Descripción de los Instrumentos utilizados

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos que midieron de forma independiente las variables para luego correlacionarlas y asociarlas. El primer instrumento se denominó cuestionario del Clima organizacional; el segundo instrumento es el denominado cuestionario de la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016.

Todo instrumento para recabar información debe tener dos requisitos fundamentales: validez y confiabilidad. Entendido dichos procedimientos, en la presente investigación se utilizó instrumentos validados y confiables. Sin embargo, han pasado nuevamente por un proceso de validez y confiabilidad ambos instrumentos.

Dichos instrumentos se pasan a describir a continuación:

Instrumento I: Cuestionario de clima organizacional Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de clima organizacional

Autor: Miguel Aki Sisido Figueroa Procedencia: Perú

Administración (aplicación de la encuesta): Individual y colectiva Duración:
20 minutos

Aplicación: Colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos
Maristas - Barranco

Materiales: Hoja y lapicero

Descripción

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir tres dimensiones del Clima organizacional dentro de una organización como son: Relaciones sociales, Grado de control del trabajo y Desarrollo personal. La escala fue adaptada a nuestro medio, consta de 21 ítems, de los cuales 6 son para la dimensión Relaciones sociales, 6 ítems para la dimensión Grado de control del trabajo y 9 ítems para la dimensión Desarrollo personal. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 105.

Normas de aplicación

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

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	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 Clima organizacional y de sus dimensiones.

Instrumento II: Cuestionario de sinergia organizacional Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de sinergia organizacional

Autor: Miguel Aki Sisido Figueroa

Procedencia: Perú

Administración (aplicación de la encuesta): Individual y colectiva

Duración: 20 minutos

Aplicación: Colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas - Barranco

Materiales: Hoja y lapicero

Descripción

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir tres dimensiones de la Sinergia dentro de una organización como son: trabajo en equipo, cambio organizacional y satisfacción laboral. Dentro de la estructura formal se tiene 36 ítems, de los cuales 12 son para la dimensión trabajo en equipo, 12 ítems para el cambio organizacional y 12 ítems para la dimensión satisfacción laboral. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con 5 opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 180.

Normas de aplicación

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

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	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 organizacional y de sus dimensiones

3.7 Análisis estadísticos e interpretación de datos

El análisis propuesto siguió los siguientes pasos:

Para la organización de los datos que se recogieron, se implementó bases de datos de las variables en estudios los cuales fueron sometidos a un análisis estadístico en el programa SPSS, para obtener las correlaciones.

Para evaluar el comportamiento de los datos recogidos y comprobar potenciales problemas en ellos, se procedió a la elaboración del análisis exploratorio de datos (EDA – exploratory data analysis). Con este análisis se verificó si algunos supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptivas iniciales, etc.) se cumplen.

Para el análisis descriptivo de las variables, se obtuvieron puntajes y se organizó su presentación en medias, varianzas, desviación típica, máximos, mínimos, además de su distribución, confiabilidad.

Para el análisis de los resultados se desarrolló la interpretación de los valores estadísticos y se estableció los niveles de asociación, además de la contratación de las hipótesis.

Se presentó tablas y figuras por variable.

Se reflexionó y se discutió sobre los resultados, por variables.

Se elaboró conclusiones y recomendaciones sobre los resultados.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE LOS RESULTADOS

4.1 Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable clima organizacional

Resultado de validación del cuestionario de la variable clima organizacional

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

Tabla 3

Resultados de la validación del cuestionario de la variable clima organizacional

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ademar Vargas Díaz	Temático	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Metodológico	Aplicable
Luis Marcelo Quispe	Estadístico	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez

Análisis de la fiabilidad

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach y el índice de consistencia interna del cuestionario de la variable clima organizacional.

Tabla 4

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,897	21

Como se puede apreciar, el resultado tuvo un valor α de 0.897, lo que indica que este instrumento tuvo un alto grado de confiabilidad, validando su uso para el análisis de los datos, tal como se muestra en la tabla 4.

Validez del instrumento de la variable sinergia organizacional

Resultado de validación del cuestionario de la variable sinergia organizacional

El instrumento fue validado a través de criterios de jueces, expertos en el tema, los cuales determinaron la validez del mismo. A continuación, se presenta los resultados.

Tabla 5

Resultados de la validación del cuestionario de la variable sinergia organizacional

Validador	Experto	Aplicabilidad
Ademar Vargas Díaz	Temático	Aplicable
Segundo Zoilo Vásquez	Metodológico	Aplicable
Luis Marcelo Quispe	Estadístico	Aplicable

Nota: Se obtuvo de los certificados de validez

Análisis de fiabilidad

Para determinar la confiabilidad se utilizó la prueba Alfa de Cronbach y el índice de consistencia interna del cuestionario de la variable sinergia organizacional.

Tabla 6

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el cuestionario de sinergia organizacional

Alfa de Cronbach	N de ítems
0,950	36

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor α de 0.923, lo que indica que este instrumento tiene un alto grado de confiabilidad, validando su uso para el análisis de los datos, tal como se muestra en la tabla 6.

4.2 Análisis descriptivo de frecuencias por dimensiones y variables

4.2.1 Descripción de los niveles de la variable clima organizacional en la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción de los colaboradores sobre los niveles de la variable clima organizacional

Niveles	fi	%
Malo	25	38,5
Regular	19	29,2
Bueno	21	32,3
Total	65	100,0

En la presente tabla observamos que 25 colaboradores correspondientes al 38.5% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la variable nivel de Clima organizacional, de la misma manera 19 colaboradores representados por el 29.2% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 21 sujetos representados por el 32.3% de la población presenta un nivel alto.

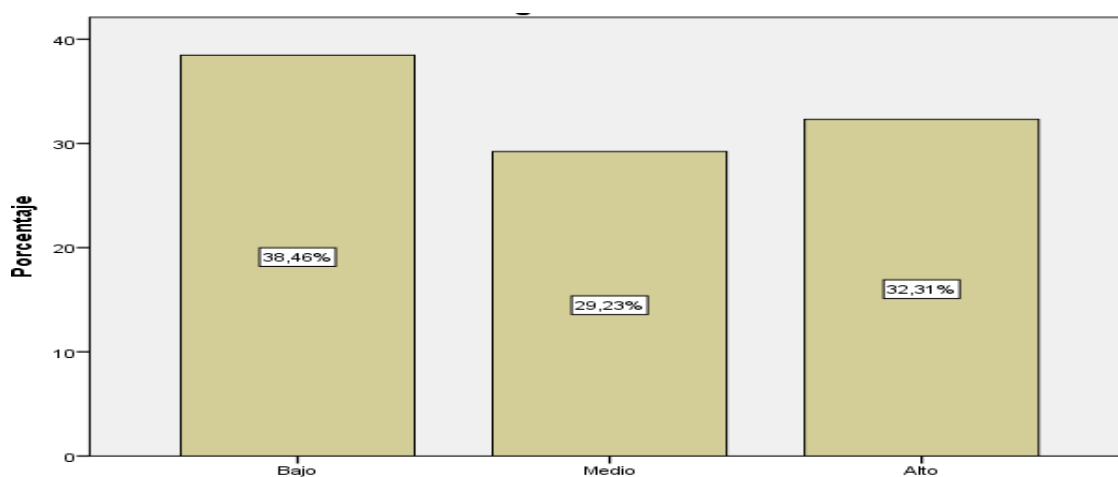


Figura 2. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel del clima organizacional.

4.2.2 Descripción de los niveles de la variable Sinergia organizacional en el colegio San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de sinergia organizacional

Niveles	Fi	%
Mala	24	36,9
Regular	20	30,8
Buena	21	32,3
Total	65	100,0

En la presente tabla observamos que 24 colaboradores correspondientes al 36.9% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la variable sinergia organizacional, de la misma manera 20 colaboradores representados por el 30.8% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 21 sujetos representados por el 32.3% de la población presenta un nivel alto.

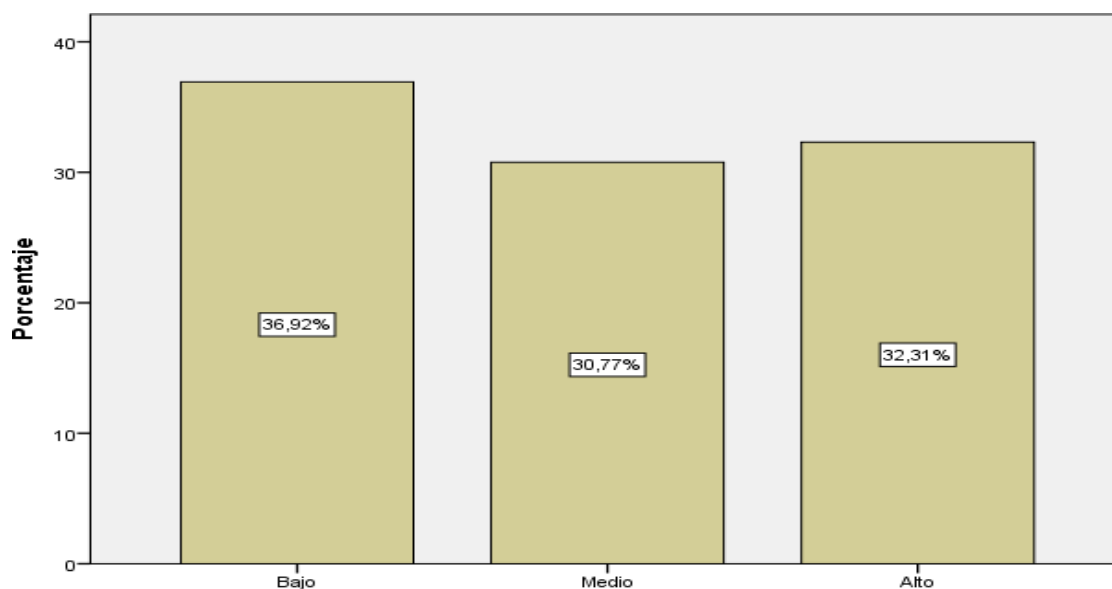


Figura 3. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de sinergia organizacional.

4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones

Descriptivas de la dimensión relaciones sociales

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión relaciones sociales

Niveles	Fi	%
Bajo	22	33,8
Medio	27	41,5
Alto	16	24,6
Total	65	100,0

En la presente tabla observamos que 16 colaboradores correspondientes al 32% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión Relaciones sociales, de la misma manera 21 colaboradores representados por el 42% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 13 sujetos representados por el 26% de la población presenta un nivel alto.

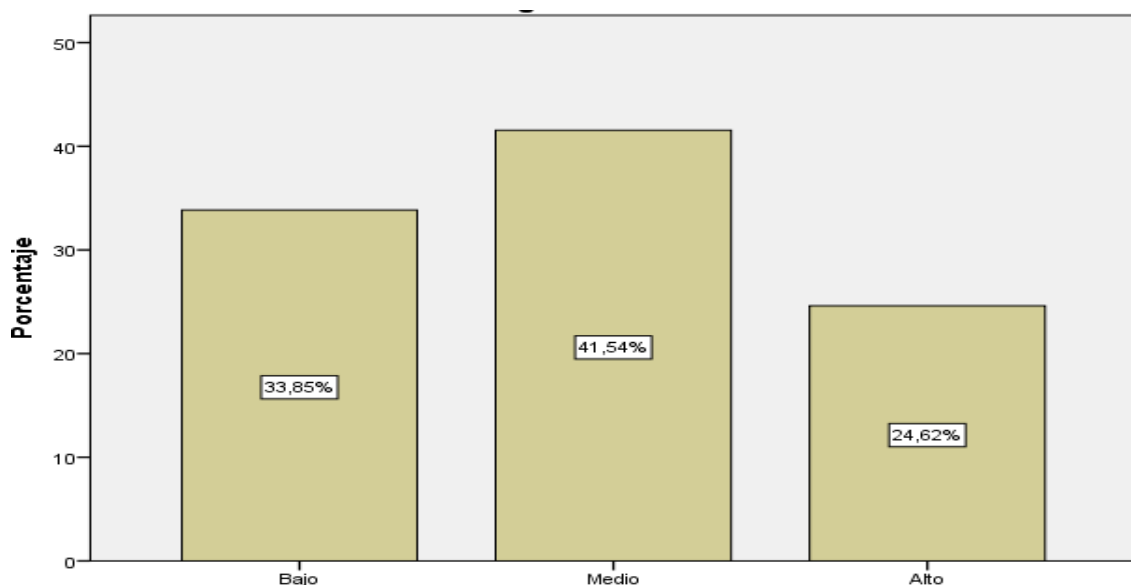


Figura 4. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión relaciones sociales.

Descriptivas de la dimensión desarrollo personal

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión desarrollo personal

Niveles	Fi	%
Bajo	24	36,9
Medio	21	32,3
Alto	20	30,8
Total	65	100,0

En la presente tabla observamos que 24 colaboradores correspondientes al 36.9% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión Desarrollo personal, de la misma manera 21 colaboradores representados por el 32.3% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 20 sujetos representados por el 30.8% de la población presenta un nivel alto.

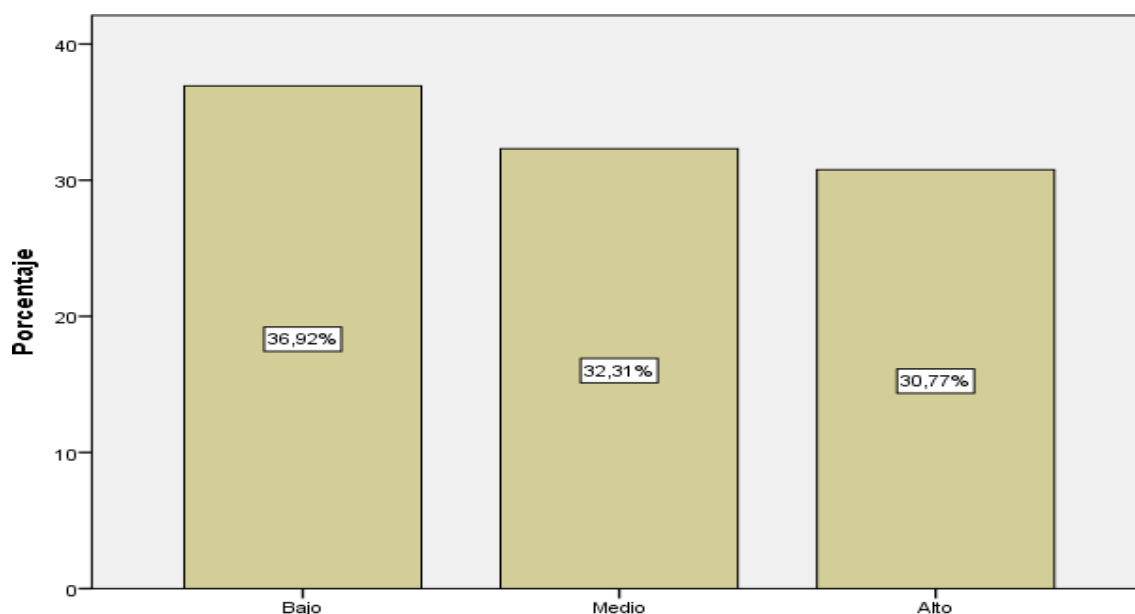


Figura 5. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión desarrollo personal.

Descriptivas de la dimensión grado de control

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión grado de control

Niveles	fi	%
Bajo	19	29,2
Medio	21	32,3
Alto	25	38,5
Total	65	100,0

En la presente tabla observamos que 19 colaboradores correspondientes al 29.2% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión Grado de control, de la misma manera 21 colaboradores representados por el 32.3% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 25 sujetos representados por el 38.5% de la población presenta un nivel alto.

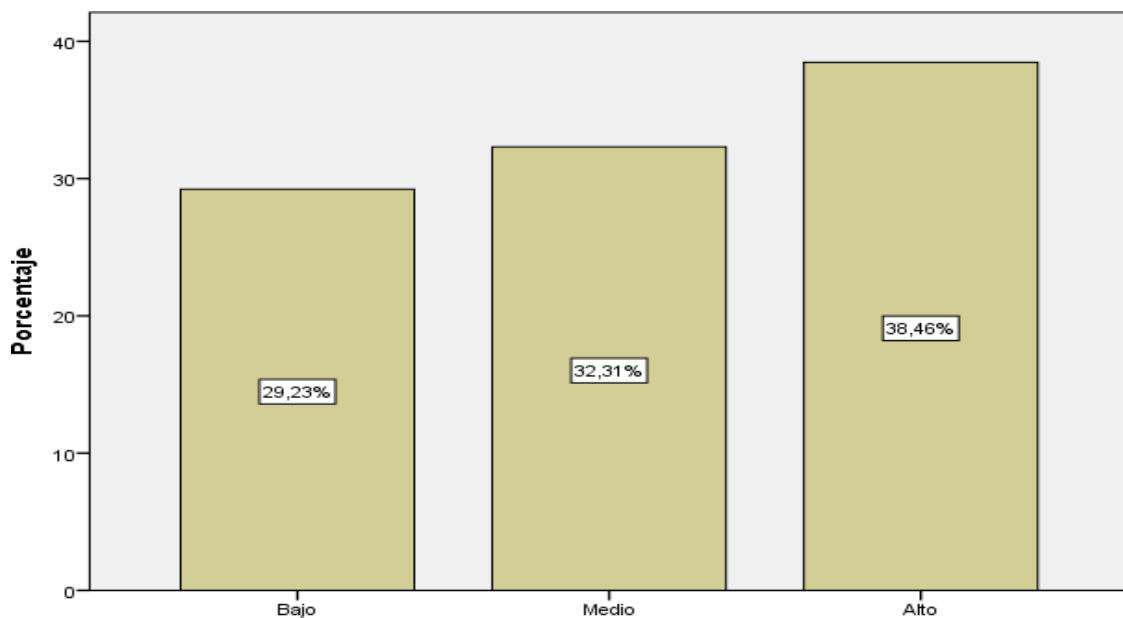


Figura 6. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión grado de control.

Descriptivas de la dimensión trabajo en equipo

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión trabajo en equipo

Niveles	fi	%
Bajo	22	33,8
Medio	23	35,4
Alto	20	30,8
Total	65	100,0

En la presente tabla observamos que 22 colaboradores correspondientes al 33.8% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión Trabajo en equipo, de la misma manera 23 colaboradores representados por el 35.4% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 20 sujetos representados por el 30.8% de la población presenta un nivel alto.

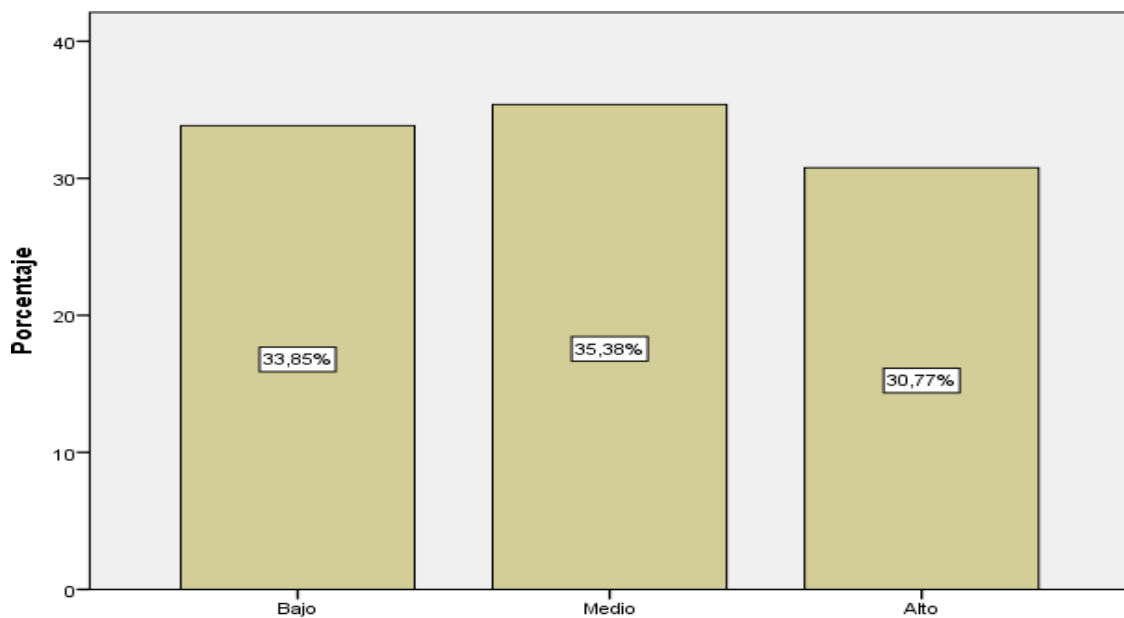


Figura 7. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión trabajo en equipo.

Descriptivas de la dimensión cambio organizacional

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión cambio organizacional

Niveles	fi	%
Bajo	26	40,0
Medio	19	29,2
Alto	20	30,8
Total	65	100,0

En la presente tabla observamos que 26 colaboradores correspondientes al 40% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión Cambio organizacional, de la misma manera 19 colaboradores representados por el 29.2% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 20 sujetos representados por el 30.8% de la población presenta un nivel alto.

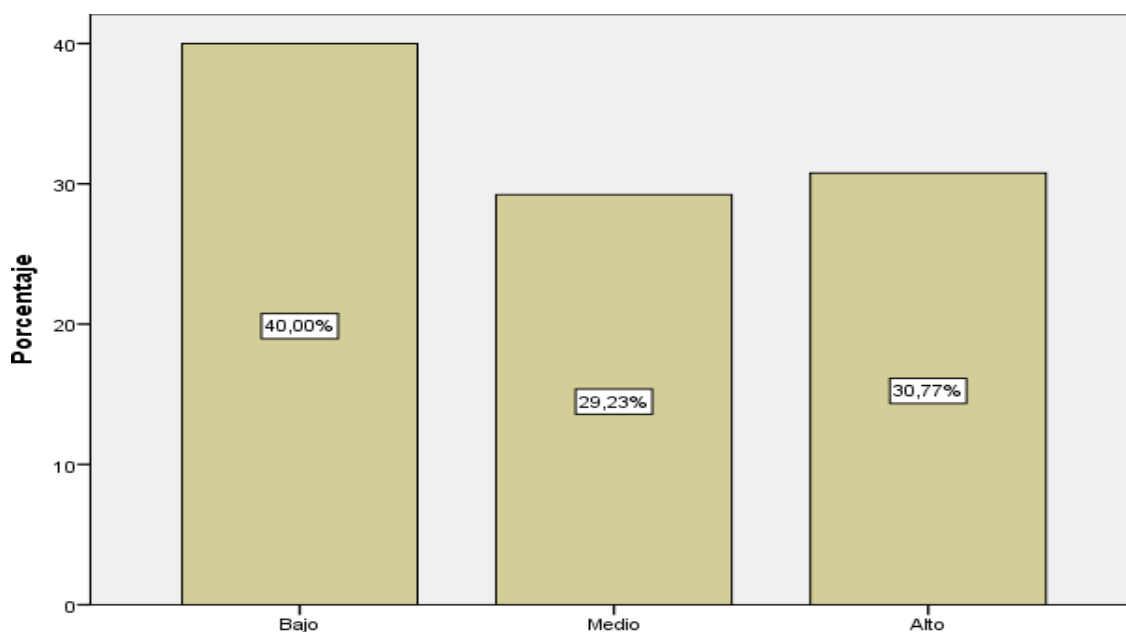


Figura 8. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión cambio organizacional.

Descriptivas de la dimensión satisfacción laboral

Tabla 14

Distribución de frecuencias y porcentajes de los colaboradores según el nivel de la dimensión satisfacción laboral

Niveles	fi	%
Bajo	23	35,4
Medio	20	30,8
Alto	22	33,8
Total	65	100,0

En la presente tabla observamos que 23 colaboradores correspondientes al 35.4% del universo en estudio presentan un nivel bajo en la dimensión Satisfacción laboral, de la misma manera 20 colaboradores representados por el 30.8% de la población en estudio presenta un nivel medio y finalmente 22 sujetos representados por el 33.8% de la población presenta un nivel alto.

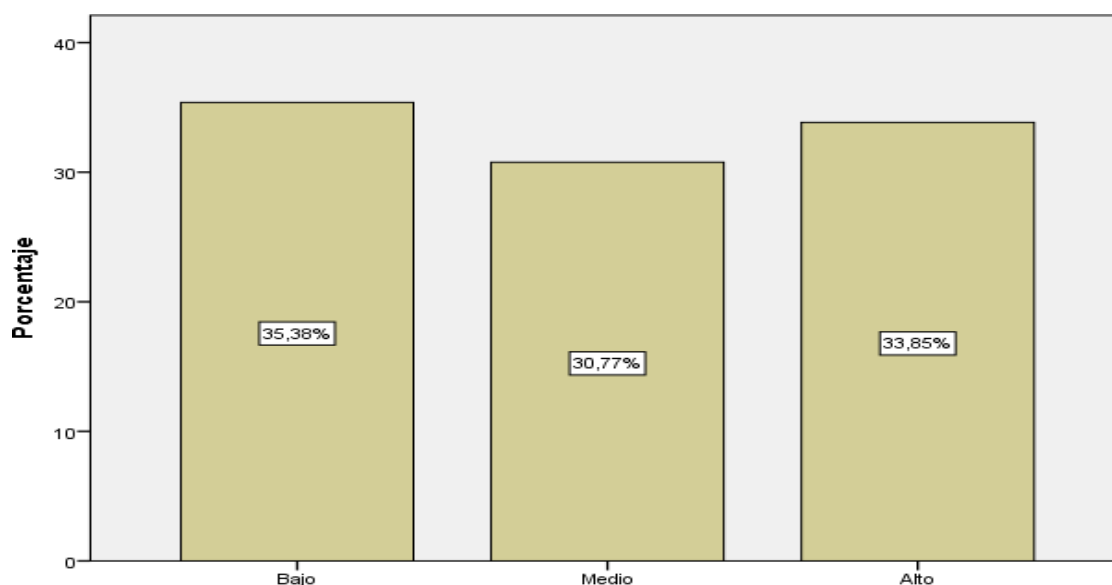


Figura 9. Distribución porcentual de los colaboradores según el nivel de la dimensión satisfacción laboral.

4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas

4.4.1 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre clima organizacional y sinergia organizacional, según los niveles de percepción.

Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de Clima organizacional y Sinergia organizacional

Sinergia organizacional								
Clima organizacional	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%
Malo	11	16.9%	6	9.2%	0	0.0%	17	26.2%
Regular	4	6.2%	19	29.2%	4	6.2%	27	41.5%
Bueno	0	0.0%	10	15.4%	11	16.9%	21	32.3%
Total	15	23.1%	35	53.8%	15	23.1%	65	100.0%

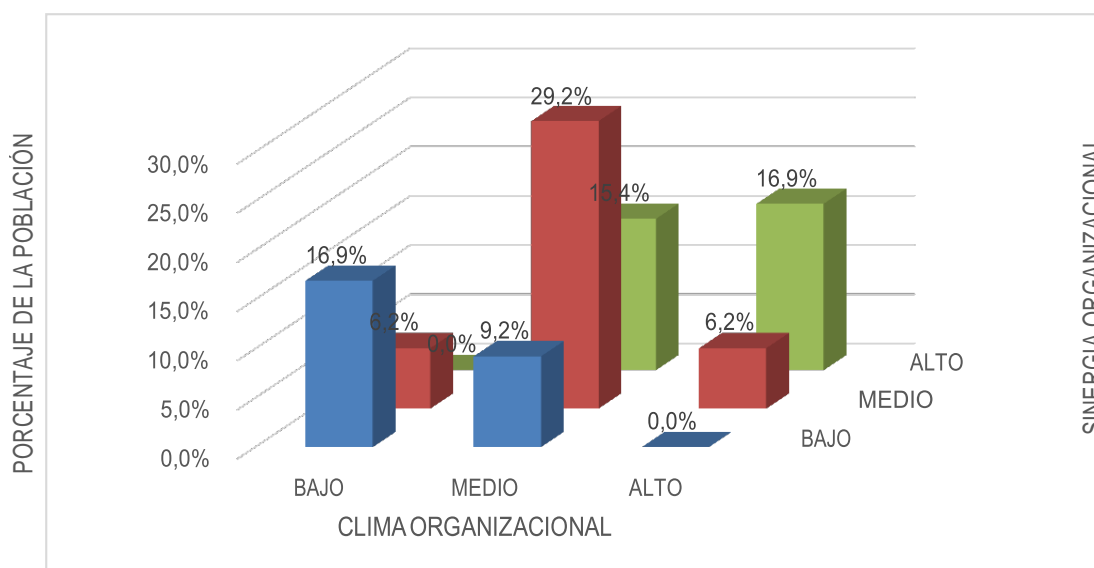


Figura 10. Distribución de porcentajes de los colaboradores del colegio San Luis Maristas según su percepción sobre el Clima organizacional y la Sinergia organizacional.

De la tabla 15 y figura 10, muestran la descripción referente a el Clima organizacional y Sinergia organizacional, donde se observa que el 29.2% de trabajadores perciben como nivel medianamente adecuado al clima organizacional y de la misma manera la Sinergia organizacional. Por otro lado, el 16.9% de trabajadores señalaron que el Clima organizacional y la sinergia organizacional se ubican ambos en los niveles altos; esta tendencia se puede visualizar en la figura 9 la cual muestra que existe relación directa.

Resultados que demuestran, que la relación es positiva; es decir, si el clima organizacional es eficiente, la sinergia de la organización es adecuada. Esta afirmación se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.4.2 Resultados inferenciales

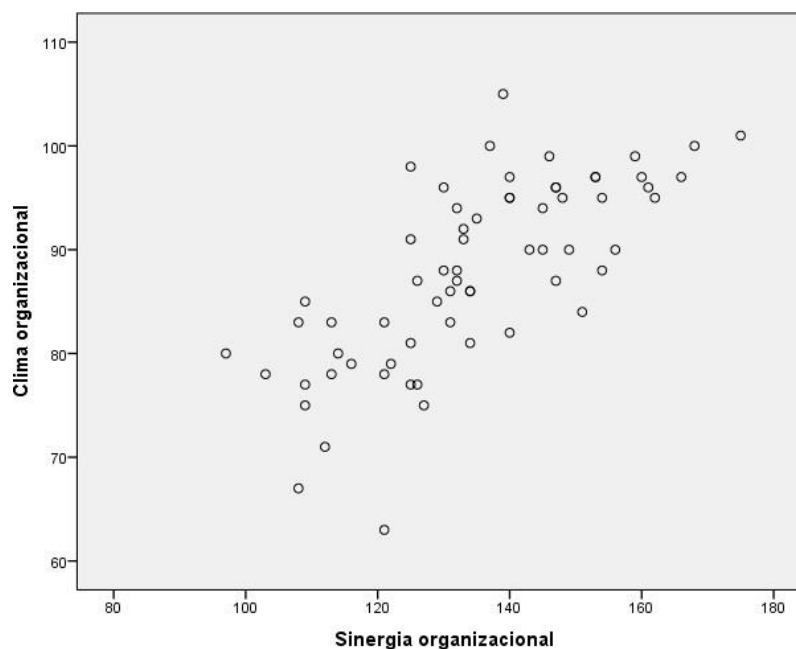


Figura 11. Dispersión de la correlación entre sinergia organizacional y clima organizacional.

Se observa en la figura 11 una relación directa entre las variables sinergia organizacional y clima organizacional.

4.5 Prueba de normalidad

Ha: La distribución de la variable sinergia organizacional es paramétrica normal.

H0: La distribución de la variable sinergia organizacional no es paramétrica normal.

Tabla 16

Pruebas de normalidad de la variable sinergia organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sinergia organizacional	,068	65	,200*	,989	65	,826

Interpretación

A través de la presente tabla se observa que al aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, el cual corresponde debido a que el instrumento fue aplicado a 65 sujetos; se muestra un resultado con un p valor al 0,200, mayor al 0.05, lo cual nos permite aceptar la hipótesis nula, la cual indica que la distribución de la variable sinergia organizacional es una distribución paramétrica normal, por lo tanto, se aplicara el estadístico R de Pearson.

4.5.1 Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Tabla 17

Correlación entre el clima organizacional y la sinergia organizacional

		Sinergia organizacional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,728**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	65

De acuerdo al procesamiento estadístico aplicado, los resultados arrojan que la significancia de $\rho = .000$, es menor a 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir, existe relación entre la variable clima organizacional y la variable sinergia organizacional en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

4.5.2 Prueba de hipótesis específicas

Dimensión 1

Ha: Existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión relaciones sociales en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Ho: No existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión relaciones sociales en los colaboradores de la institución San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Tabla 18

Correlación entre la sinergia organizacional y las relaciones sociales

		Relaciones sociales
Sinergia organizacional	Correlación de Pearson	,551**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	65

Interpretación

De acuerdo al procesamiento estadístico aplicado, los resultados arrojan que la significancia de p , es menor a 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir, existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión relaciones sociales en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Dimensión 2

Ha: Existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión grado de control en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Ho: No existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión grado de control en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Tabla 19

Correlación entre sinergia organizacional y el grado de control

		Grado de control del trabajo
Sinergia organizacional	Correlación de Pearson	,473**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	65

De acuerdo al procesamiento estadístico aplicado, los resultados arrojan que la significancia de p , es menor a 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir, existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión grado de control en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Dimensión 3

Ha: Existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión desarrollo personal en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Ho: No existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión desarrollo personal en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

Tabla 20

Correlación entre la sinergia organizacional y la desarrollo personal

		Desarrollo personal
Sinergia organizacional	Correlación de Pearson	,758**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	65

De acuerdo al procesamiento estadístico aplicado, los resultados arrojan que la significancia de p , es menor a 0.05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Es decir, existe relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión desarrollo personal en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

En la presente investigación, se encontró una correlación alta a través del estadístico R momento de Pearson, al 0,728 entre las variables clima organizacional y sinergia organizacional, dato que se corrobora con la investigación hecha por Rivera (2000) el cual halló en su investigación denominada “El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa”, encontró lo siguiente: En el ámbito actual de la reforma educativa, se pudo asegurar que hay relación entre las variables clima organizacional y el logro de objetivos de la institución educativa porque las dos instituciones educativas apreciaron de buena manera lo que implica a actitud y el trabajo de los docentes y directivos, el resultado que necesitaba toda la institución en sí. De la misma manera valoraron la influencia directa del trabajo en equipo y la labor del equipo de gestión, planes principales en el resultado de la implementación de los cuatro indicadores de la reforma educativa: nuevo marco curricular, fortalecimiento de la profesión docente, programas y proyectos de mejoramiento educativo y Jornada escolar completa. según la investigación en donde menciona anteriormente, se concuerda con la conclusión mencionada por Rivera (2000). ya que, en esta investigación, el clima organizacional, se ve afectado en relación a la reforma educativa, pero esto conlleva a que, dentro de una buena reforma, implique tener la actitud adecuada y un buen desempeño entre docentes y directivos o colaboradores en general. Como mayor detalle resalta la intervención directa del trabajo en equipo tanto en docentes como en el grupo directivo junto con programas y proyectos de mejora educativa a nivel interno de la institución, lo cual hace que si hace que se cumplan todos estos factores de implementación de mejora, exista, por tanto, sinergia organizacional en la institución educativa y a la vez, se dé la relación directa entre clima organizacional y sinergia organizacional en los colaboradores.

En la presente investigación, se encontró una correlación alta a través del estadístico R momento de Pearson, al 0,728 entre las variables clima organizacional y sinergia organizacional, dato que se corrobora con la investigación hecha por Albañil (2015). En su tesis “El clima laboral y la

participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, encontró lo siguiente: Se concluyó que el clima que se manifiesta dentro de la organización se caracterizó por tener colaboradores y personal administrativo con un margen bajo en respecto con los demás trabajadores de la organización. Además, los profesores manifestaron que hubo mayor margen de respeto entre ellos mismos, pero no estuvieron satisfechos, específicamente con el manejo de la dirección, es así como un 62% manifestó que el margen de satisfacción varió de un margen bajo a muy bajo.

Los profesores contribuyeron en mayor margen a estructurar un clima laboral satisfactorio en tanto 104 que son los padres, la plana administrativa y alto mando aportaron de forma mínima a ello, siendo el ambiente de trabajo la resultante del accionar de algunos componentes y algo que no se pudo evaluar completamente, que pueda ser percibido en base a las situaciones o acciones humanas en organizaciones educativas. El trabajo en equipo, no fue una de las características principales del desarrollo de las actividades de la institución, esto se evidenció con que la media más baja en este aspecto, que estuvo en el grado en que apoyan los grupos informales a la institución, el 86.2% de los docentes creyó que la predisposición para el trabajo en equipo dentro de la institución se ubicó de regular a bajo y el 65.5% de los profesores evaluaron la frecuencia de reuniones con un nivel que va de bajo a muy bajo en la institución, se concluyó que la baja participación y el escaso desarrollo del trabajo en equipo son dos aspectos poco fortalecidos en la institución educativa estudiada. Así mismo, coincido con la conclusión de parte del autor Albañil (2000)., de la tesis mencionada, ya que en esta institución educativa el nivel de clima organizacional no se da en todos los niveles de la organización sino tan sólo a nivel docente – docente, lo que hace que tengan un clima bajo y en disminución constante. Por lo tanto, la participación de la institución como variable de esta investigación, es deficiente a tal punto que el nivel de clima laboral también lo es, siendo una relación directa y, por lo tanto, tampoco existiendo trabajo en equipo lo que no suma a que exista sinergia en los colaboradores de la institución educativa.

En la presente investigación, se encontró una correlación alta a través del estadístico R momento de Pearson, al 0,728 entre las variables clima organizacional y sinergia organizacional, dato que se corrobora con la investigación hecha por Ortega (2015). En su tesis “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima”, encontró: Las competencias laborales y el clima organizacional se relacionaron en un buen nivel, con lo que se pudo decir que el descubrimiento de las competencias laborales sí influyó en la variable clima organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, las tareas y las políticas del personal en función a sus competencias laborales tuvo una repercusión esencial en el clima de la institución para las personas. Al haber medido el clima organizacional, pudo ser de manera positiva o negativa, y es por eso que la organización debió reconocer cuáles son los aspectos que pudieron dañar negativamente el clima para así, haber hallado la respuesta que haya podido optimizar el clima organizacional en la organización. La dimensión autocontrol de las competencias laborales se relacionó con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que se pudo confirmar que la dimensión competencias laborales sí influyó en el clima organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, es por eso que con un clima organizacional efectivo, el trabajo se constituyó de tal forma que se le pueda otorgar a una persona tener control sobre el resultado que éste quiere alcanzar, maximizando así el colaborador administrativo el empleo de los recursos y aprovechar más el tiempo. La dimensión adaptabilidad de las competencias laborales se relacionó con el clima organizacional y en un buen margen, comprobando que sí existió influencia respectivamente en los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, es necesario para los colaboradores que hayan sostenido una tendencia a adaptarse para resolver probables deficiencias fomentando un clima organizacional que valore la elección y respete la destreza del colaborador. La dimensión capacidad de influencia de las competencias

laborales se relacionó con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que podemos decir que sí existió influencia respectivamente de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, siendo un indicador para medir el liderazgo, si es que no existiera influencia no se podría liderar al resto de colaboradores, si se aumentara la capacidad de influencia conscientemente y de una manera concreta, se podrían alcanzar los objetivos de la organización. La dimensión liderazgo de las competencias laborales se relacionó con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que comprobamos que sí existió influencia respectivamente de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, es decir que el líder se encarga de que los objetivos se cumplan.

Con respecto a su liderazgo, los representantes tuvieron la visión, iniciativa, influencia en las personas, realizaron los proyectos, ordenaron la logística, desarrollaron los problemas, ejercieron control, obtuvieron la responsabilidad, entre otros. La dimensión desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación de las competencias laborales se relacionó con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que fue posible decir que la dimensión competencias laborales sí tuvo influencia en el clima organizacional de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima, viendo que la capacidad en negociación provocó una distinción notoria en la destreza de cada colaborador o en los elementos de una empresa y que brindó métodos especializados en la solución de controversias y gran efectividad en la disposición de conformidades. La dimensión valores de las competencias laborales se relacionó con el clima organizaciones y en un buen margen, puesto que se logró confirmar que sí existe influencia respectivamente en los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima. Los valores de la organización son los aspectos más esenciales de toda institución.

Con estos realmente se denomina a sí misma, debido a que los valores en una institución son los que brindan sus colaboradores y particularmente

los de sus jefes inmediatos y directivos. La dimensión orientación al logro de las competencias laborales se relacionó con el clima organizacional y en un buen margen, con lo que comprobamos que sí existió influencia respectivamente de los colaboradores administrativos de las universidades tecnológicas particulares de Lima. En otras palabras, el clima organizacional debería aumentar si reaccionan con rapidez y con urgencia cuando son imperativas decisiones necesarias para pasar a la competencia, satisfacer las necesidades de los clientes, en este caso a los estudiantes o hacer que la organización mejore, por lo que sería necesario administrar los procedimientos que se establezcan para que no sea un obstáculo al momento de querer obtener los resultados que se esperan. Así mismo, coincido con la conclusión de parte del autor Ortega (2015)., de la tesis mencionada, ya que, en base a la variable mencionada y las dimensiones respectivas de la presente investigación, todas influyen directamente en los colaboradores y a nivel organizacional las cuales mejorarían si se fomenta en primera instancia la sinergia dentro de la institución para mejorar cada una de las dimensiones que afecta el clima laboral dentro de esta institución.

Así mismo, como resultado de mi investigación, resulta de manera directa la relación de ambas variables lo cual hace que el antecedente mencionado también se vea afectado de manera positiva que exista sinergia, debido a que, si existe, el clima organizacional mejorará y en efecto, mejora el clima y mejoran las dimensiones que Ortega (2015). Menciona en su respectiva investigación.

5.2 Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al objetivo específico, el cual indica “Determinar la relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión relaciones sociales en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016”, se encontró que la correlación es directa entre la sinergia organizacional y las relaciones sociales con un R momento de Pearson de 0.551 y con un nivel de significancia de 0.000, esto quiere decir que a medida que exista sinergia

organizacional dentro de la organización en los colaboradores de la misma, permitirá que las relaciones sociales resulten de manera positiva en la organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al objetivo general, el cual indica “Determinar la relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión grado de control en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016”, se observa que la correlación es directa entre las relaciones sociales y el grado de control con un R momento de Pearson de 0.473 y un nivel de significancia de 0.000, esto quiere decir que, a mayores relaciones sociales en la organización, entonces existirá un mayor grado de control dentro de la organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al objetivo general, el cual indica “Determinar la relación entre la variable sinergia organizacional y la dimensión desarrollo personal en los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016”, se observa que la correlación es directa entre la sinergia organizacional y el desarrollo personal con un R momento de Pearson de 0.758 y un nivel de significancia de 0.000, esto quiere decir que si las relaciones sociales son favorables, existirá un mejor desarrollo personal entre los colaboradores.

5.3 Recomendaciones

Las recomendaciones en base a las conclusiones, son las siguientes:

Para empezar, en relación al objetivo general, donde se busca “Determinar la relación entre Clima Laboral y Sinergia Organizacional en los colaboradores de la Institución Educativa San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.”, es demostrar que la Sinergia favorezca en la construcción de nuevas teorías sobre los componentes que conforman el clima laboral generando a futuro, programas de capacitación, talleres o consolidar algunas actividades en general que fomenten la sinergia para favorecer directamente el clima laboral.

En relación al primer objetivo específico, se busca “Determinar la relación de la variable Sinergia organizacional y la dimensión Relaciones sociales en los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.” , se sugiere ofrecer un servicio comedor exclusivo para docentes con precios asequibles para ellos, con el objetivo que los colaboradores no se vayan a almorzar fuera de la institución y así, puedan interrelacionarse más entre ellos, pudiendo así, en un corto plazo, experimentar sinergia con sus compañeros y por ende, en sus actividades diarias entre ellos.

En cuanto al segundo objetivo específico, donde se busca “Determinar la relación de la variable sinergia organizacional y la dimensión grado de control del trabajo en los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.”, se debe entender no como un proceso netamente técnico de seguimiento, sino también como un proceso informal donde se evalúan factores culturales, organizativos, humanos y grupales. En ese caso, se recomienda hacer un seguimiento a nivel humano y grupal a nivel de todas las áreas estableciendo normas y métodos para la mejora del rendimiento del factor humano, medir los resultados, tomar las medidas correctivas y finalmente hacer una respectiva retroalimentación con todos con el fin de que puedan generar Sinergia organizacional a partir de un seguimiento enfocado a nivel grupal.

En relación al tercer objetivo específico, el cual busca “Determinar la relación de la variable sinergia organizacional y la dimensión desarrollo personal en los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.”, se recomienda que se desarrollen programas de capacitación al personal, en este caso, desarrollar un programa de rotación de personal, de esta forma, el colaborador se familiarizará con otras áreas de la empresa y orientará su desarrollo profesional y personal dentro de la misma, lo cual también determinará que tenga Sinergia con sus compañeros de trabajo al estar en un puesto distinto cada cierto tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artículos

García, G (2007). Clima organizacional: hacia un nuevo modelo. *Porik An.* (12) 151-177. Recuperado de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf

Marín, J. y Zárate, M. (2008). Propuesta para un modelo integrador entre la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo. *Intangible Capital*, 4(4), 225-280. Recuperado de <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/download/65/87>

Merlano, S. (2011). Sinergia en el ambiente de trabajo. *Majicaboa*. 21(3), 31-45. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/13/smm.htm>

Restrepo, S. (2016). El clima organizacional y su desarrollo con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. *Revista innovación empresarial*. 2(1), 91-102. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323811973_El_clima_organizacional_y_su_relacion_con_el_desarrollo_humano_y_la_responsabilidad_social_empresarial

Blogs

Morán, G. (2014). *Retos de las empresas peruanas en la gestión humana*. [mensaje en un blog]. Gutiérrez y León. Recuperado de <http://www.gutierrezyleon.com/retos-de-las-empresas-peruanas-en-la-gestion-humana/>

Taype, M. (2005). *Cambio organizacional como soporte de la competitividad*. [mensaje en un blog]. Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/cambio-organizacional-como-soporte-de-la-competitividad/>

Taype, M. (2014). *Sinergia: La esencia del trabajo en equipo*. [mensaje en un blog]. Gestipolis. Recuperado de <https://www.gestipolis.com/sinergia-la-esencia-del-trabajo-en-equipo/>

Libros

Ballenato, G. (2005). *Trabajo en equipo dinámica y participación en los grupos*. Madrid, España: Pirámide

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª. ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.

Brunet, I. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones definiciones, diagnósticos y consecuencias*. México: Trillas.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª. ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana.

Fermin, P. (2015). *Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia*. Colombia: Pinterfull.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana.

Likert, R. (1975) *Teoría del Clima Organizacional*. Bilbao, España: Tropykos.

López, M. (2004) *Enciclopedia de paz y conflictos: L-Z. Tomo II*. España: Universidad de Granada.

Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. (2008). *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Síntesis.

Punto cero (2017). *Población muestra y muestreo*. Recuperado de <https://bit.ly/2ebg51R>

Silva, M., Santos, J., Rodríguez, E. y Hernando, C. (2008). *Las relaciones humanas en la empresa*. Madrid, España: Cengage.

Stewart, G., Manz, C. y Sims, H. (2008). *Trabajo en equipo y dinámica de grupos*. México D.F., México: Limusa.

Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica*. Recuperado de https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-supopdf_58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf

Tamayo, M. (2012). *Metodología de investigación, pautas para hacer la tesis*. Recuperado de <https://bit.ly/2mUV307>

Winter, R. (2000). *Manual de trabajo en equipo*. Madrid: Días de Santos.

Monografías

Jaramillo, R. (2012). Trabajo en equipo. *Subsecretaría de Administración y Finanzas*. pp. 6-39. Recuperado de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Periódicos

Laurencio, L. (20 de agosto de 2018). 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>

Tesis

Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa enrique López Albújar de Piura* (Tesis de maestría). Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf

Aldana, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. "Francisco Bolognesi" y "Nuestra Señora de Fátima" de la Oroya – Junín* (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3890/Aldana_ge.pdf?sequence=1

Castillo, K., Mata, J. y Nerio, C. (2014). *La resiliencia y la sinergia que presentan los trabajadores del Cuerpo de Bomberos de la Región Metropolitana del Ministerio de Gobernación de El Salvador* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://bit.ly/3atCcOB>

Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2v97Z73>

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

- Méndez, D. y Flores, R. (2017). *Diagnóstico sobre la influencia de la sinergia en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización no gubernamental plan internacional el salvador* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/14763/1/14103200.pdf>
- Ortega, C. (2015). *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima* (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4308/Ortega_mc.pdf?sequence=1
- Rivera, M. (2000). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa* (Tesis de maestría). Recuperado de https://www.academia.edu/15335494/CLIMA_ORGANIZACIONAL_EN_UNIDADES_EDUCATIVAS
- Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en comportamientos* (Tesis doctoral). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf?sequence=1>

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta para medir la variable 1: Clima Organizacional.

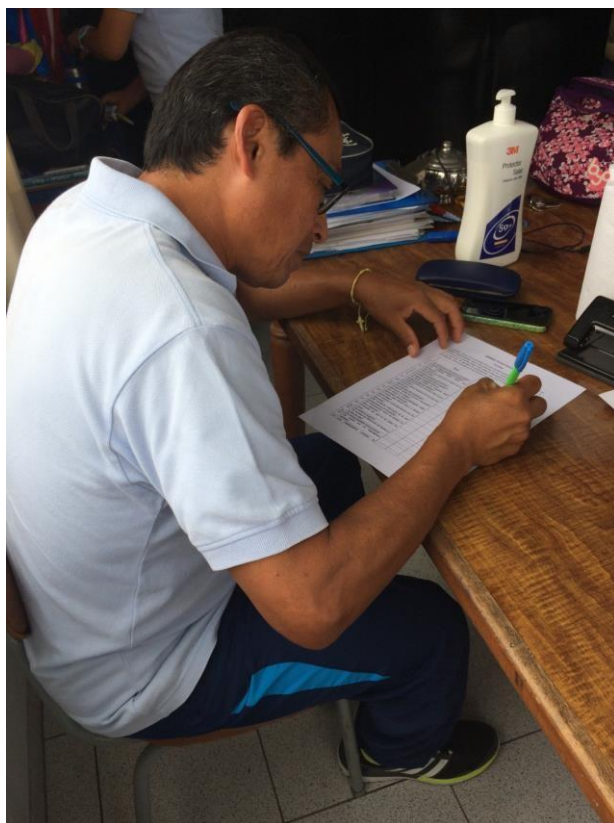
ITEMS		1	2	3	4	5
Variable número uno: Clima organizacional						
1	¿Apoya a su compañero si requiere de su ayuda?					
2	¿Apoya en labores si algún compañero se ausenta?					
3	¿El apoyo de sus compañeros es suficiente para trabajar en equipo?					
4	¿Se queda más del tiempo normal por alguna tarea grupal?					
5	¿Tiene buen vínculo con sus compañeros de trabajo?					
6	¿Existe motivación entre los miembros del grupo?					
7	¿Puede actuar libremente ante una situación difícil?					
8	¿Se desenvuelve libremente en sus labores?					
9	¿Puede tomar decisiones si no está su jefe inmediato?					
10	¿Respetar las normas de la organización?					
11	¿Hace respetar las normas de la organización?					
12	¿Mantiene la disciplina adecuada dentro del centro laboral?					
13	¿Se compromete con la misión y visión de la organización?					
14	¿Llega temprano a su centro de labor?					
15	¿Cumple con lo que la organización le pide?					
16	¿Siente que es parte de la organización?					
17	¿Se siente motivado para desempeñar sus labores?					
18	¿Siente que crece personalmente junto con la organización?					
19	¿Su jefe se muestra aperturado para su desarrollo dentro de la empresa?					
20	¿El tipo de liderazgo manejado en la institución favorece su crecimiento?					
21	¿Recibe una retroalimentación constante de sus labores de parte de su jefe?					

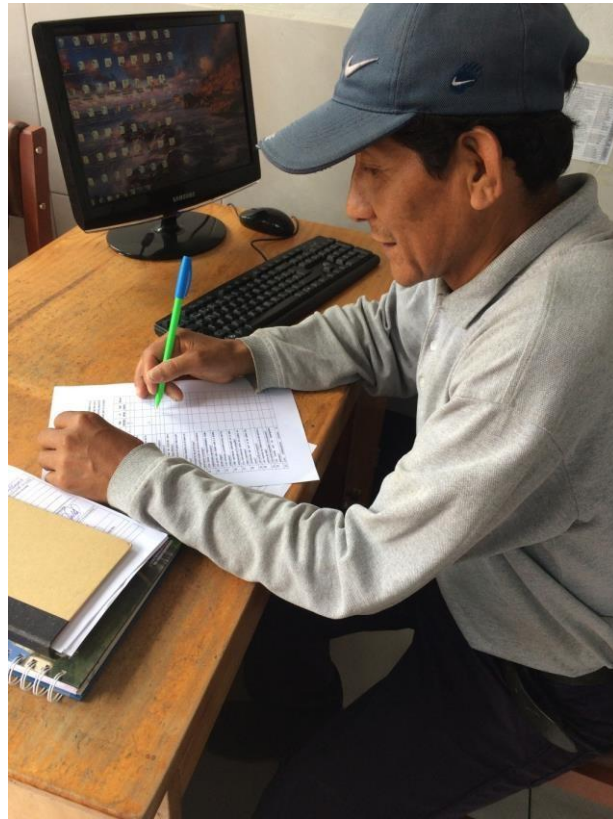
✓ **Anexo 2:** Encuesta para medir la variable 2: Sinergia organizacional.

ITEMS						
Variable dependiente: Sinergia organizacional		1	2	3	4	5
1	¿Se siente parte del equipo de trabajo?					
2	¿Aporta ideas al equipo de trabajo?					
3	¿Los conflictos entre áreas son frecuentes?					
4	¿Aprueban las cosas que se hacen en la organización?					
5	¿Se trata a la gente con justicia?					
6	¿Confían en lo que dice el equipo?					
7	¿La gente se ayuda entre sí?					
8	¿La gente trabaja en conjunto para resolver problemas difíciles?					
9	¿La gente lucha por el equipo mas no por sí mismos?					
10	¿La gente tiene iniciativa en la toma de decisiones?					
11	¿Se comparten los problemas?					
12	¿La gente recibe los recursos necesarios para hacer su trabajo?					
13	Las tareas y responsabilidades están organizadas claramente?					
14	¿La gente sabe dónde esta y a dónde quiere llegar?					
15	¿+Los sistemas y procedimientos son los adecuados?					
16	¿Me mantienen informado de lo que está pasando en la compañía?					
17	¿La comunicación entre los grupos es clara y oportuna?					
18	¿Entienden por qué se les piden las cosas?					
19	¿Se confía en la gente?					
20	¿Se respetan las diferencias de valores y estilos de vida?					
21	¿Se siente respetado como persona?					
22	¿Se cuenta con un organigrama definido?					
23	¿Los colaboradores conocen el organigrama de la organización?					

24	¿Las funciones de cada colaborador son claras y definidas?					
25	¿Los colaboradores son capaces de manejar la presión de su trabajo?					
26	¿Tienen capacidad de crecer y aprender?					
27	¿Hay oportunidades para desarrollar una carrera?					
28	¿Se recompensan adecuadamente los esfuerzos individuales?					
29	¿El equipo espera lo mejor de sus miembros?					
30	¿Se da reconocimiento cuando el equipo hace algo bien?					
31	¿Está de acuerdo con el horario al trabajo?					
32	¿La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
33	¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
34	¿Las políticas son flexibles para considerar las necesidades personales?					
35	¿Le gusta trabajar aquí por cómo piensan y actúan?					
36	¿Hay espíritu positivo?					

Anexo 3: Evidencias de aplicación de cuestionario





Anexo 4: Validación de instrumentos por jueces

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Sinergia organizacional de la Institución Educativa San Luis Hermanos Maristas - Barranco.

DIRIGIDO A: Personal de la Institución Eucativa San Luis Hermanos Maristas – Barranco, sujetos a ambos géneros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Vargas Díaz Ademar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Sinergia organizacional de la Institución Educativa San Luis Hermanos Maristas - Barranco.

DIRIGIDO A: Personal de la Institución Eucativa San Luis Hermanos Maristas – Barranco, sujetos a ambos géneros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


DE LA CRUZ MONTOYA DAVID

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

CONTADOR PUBLICO COLEGIADO

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

Módulo de Evaluación

Título de la Tesis:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN PROPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
<p style="font-size: small;">La intención es un instrumento que evalúa el trabajo en equipo. Se debe aplicar a la organización en una determinada área de trabajo. Se debe aplicar a las personas que conforman el equipo. Se debe aplicar a las personas que conforman el equipo. Se debe aplicar a las personas que conforman el equipo.</p>	Trabajo en equipo	Identificación con el equipo	¿Se siente parte del equipo de trabajo?											
			¿Apunta ideas al equipo de trabajo?											
			¿Los conflictos entre él y sus compañeros?											
			¿Aprobaba las cosas que se hacen en la organización?											
	Cambio Organizacional	Empatía	Ayuda mutua	¿Se trata a la gente con justicia?										
				¿Confían en lo que dice el equipo?										
				¿La gente se ayuda entre sí?										
				¿La gente trabaja en conjunto para resolver problemas difíciles?										
	Satisfacción Laboral	Participación	Claridad de propósito	¿La gente lucha por el grupo más no por sí mismos?										
				¿La gente tiene iniciativa en la toma de decisiones?										
				¿Se comparten los problemas?										
				¿La gente recibe los recursos necesarios para hacer su trabajo?										
Satisfacción Laboral	Reconocimiento	Comunicación efectiva	Las tareas y responsabilidades están organizadas claramente?											
			¿La gente sabe dónde está y a dónde quiere ir?											
			¿Los sistemas y procedimientos son los adecuados?											
			¿Me mantienen informado de lo que está pasando en la compañía?											
Satisfacción Laboral	Clima laboral	Valores	¿La comunicación entre los grupos es libre y abierta?											
			¿Entienden por qué se les piden las cosas?											
			¿Se confía en la gente?											
			¿Se respetan las diferencias de valores y estilos de vida?											
Satisfacción Laboral	Clima laboral	Estructura organizacional	¿Se siente respetado como persona?											
			¿Se cuenta con un organograma definido?											
			¿Los colaboradores conocen el organograma de la organización?											
			¿Los funciones de cada colaborador son claras y definidas?											
Satisfacción Laboral	Clima laboral	Ambiente sano	¿Los colaboradores son capaces de manejar la presión de su trabajo?											
			¿Tienen capacidad de leer y aprender?											
			¿Hay oportunidades para desarrollar una carrera?											
			¿Se reconocen adecuadamente los esfuerzos individuales?											
Satisfacción Laboral	Clima laboral	Motivación	¿El equipo espera a lo mejor de sus miembros?											
			¿Se da reconocimiento cuando el equipo hace algo bien?											
			¿Está de acuerdo con el horario de trabajo?											
			¿La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?											
Satisfacción Laboral	Clima laboral	Clima laboral	¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?											
			¿Las políticas son flexibles para considerar las necesidades personales?											
			¿Las políticas son flexibles para considerar las necesidades personales?											
			¿Le gusta trabajar aquí por cómo piensan y actúan?											
Satisfacción Laboral	Clima laboral	Clima laboral	¿Hay espíritu positivo?											

Firma del Evaluador

Módulo de Evaluación

Título de la Tesis:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN PROPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
<p style="font-size: small;">El clima laboral es el ambiente por las percepciones que tienen los empleados sobre la vida laboral. Se debe aplicar a las personas que conforman el equipo. Se debe aplicar a las personas que conforman el equipo. Se debe aplicar a las personas que conforman el equipo.</p>	Relaciones Sociales	Apoyo mutuo	¿Apoya a su compañero si requiere de su ayuda?											
			¿Apoya en labores si algún compañero se ausenta?											
			¿El equipo de sus compañeros es suficiente para trabajar en equipo?											
			¿Se queda más del tiempo normal por alguna tarea grupal?											
	Grado de control del trabajo	Respeto por las normas	Cohesión grupal	¿Tiene buen vínculo con sus compañeros de trabajo?										
				¿Tiene motivación entre los miembros del grupo?										
				¿Puede actuar libremente ante una situación difícil?										
				¿Se desmora en los eventos en sus labores?										
	Desarrollo personal	Identificación con el trabajo	Compromiso	¿Puede tomar decisiones si no está su jefe inmediato?										
				¿Respete las normas de la organización?										
				¿Hace respetar las normas de la organización?										
				¿Mantiene la disciplina adecuada dentro del centro laboral?										
Desarrollo personal	Percepción hacia el jefe	Identificación con el trabajo	¿Se compromete con la misión y visión de la organización?											
			¿Llega temprano a su centro de labor?											
			¿Cumple con lo que la organización le pide?											
			¿Siente que es parte de la organización?											
Desarrollo personal	Percepción hacia el jefe	Percepción hacia el jefe	¿Se siente motivado para desempeñar sus labores?											
			¿Siente que crece personalmente junto con la organización?											
			¿Su jefe se muestra aperturado para su desarrollo dentro de la empresa?											
			¿El tipo de liderazgo manejado en la institución favorece su crecimiento?											
Desarrollo personal	Percepción hacia el jefe	Percepción hacia el jefe	¿Recibe una retroalimentación constante de sus labores de parte de su jefe?											

Firma del Evaluador

Matrícula de Evaluación

Nombre de la Institución: _____

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN PROPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
El clima laboral está comprendido por las percepciones que tienen los empleados sobre las características de la organización, las cuales repercuten en su bienestar, favorabilidad o desfavorabilidad en su comportamiento dentro de ésta.	Relaciones Sociales	Apoyo mutuo	¿Apoya a su compañero si requiere de su ayuda?											
			¿Apoya en labores si algún compañero se ausenta?											
			¿El apoyo de sus compañeros es suficiente para trabajar en equipo?											
	Grado de control del trabajo	Libertad de actuación	¿Se queda más del tiempo normal por alguna tarea grupal?											
			¿Tiene buen vínculo con sus compañeros de trabajo?											
			¿Este motivación entre los miembros del grupo?											
	Desarrollo personal	Respeto por las normas	¿Puede actuar libremente ante una situación difícil?											
			¿Se desenvuelve libremente en las labores?											
			¿Puede tomar decisiones si no está su jefe inmediato?											
	Desarrollo personal	Compromiso	¿Resalta las normas de la organización?											
			¿Hace respetar las normas de la organización?											
			¿Mantiene la disciplina adecuada dentro del centro laboral?											
	Desarrollo personal	Identificación con el trabajo	¿Se compromete con la misión y visión de la organización?											
			¿Llega temprano a su centro de labor?											
			¿Cumple con lo que la organización le pide?											
Desarrollo personal	Percepción hacia el jefe	¿Siente que es parte de la organización?												
		¿Se siente motivado para desempeñar sus labores?												
		¿Siente que crece personalmente junto con la organización?												
				Firma del Evaluador										

Matrícula de Evaluación

Nombre de la Institución: _____

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN PROPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
El clima laboral está comprendido por las percepciones que tienen los empleados sobre las características de la organización, las cuales repercuten en su bienestar, favorabilidad o desfavorabilidad en su comportamiento dentro de ésta.	Trabajo en equipo	Identificación con el equipo	¿Se siente parte del equipo de trabajo?											
			¿Apunta ideas al equipo de trabajo?											
			¿Los conflictos entre áreas son frecuentes?											
	Trabajo en equipo	Empatía	¿Agrupaban las cosas que se hacen en la organización?											
			¿Se trata a la gente con justicia?											
			¿Confían en lo que dice el equipo?											
	Trabajo en equipo	Ayuda mutua	¿La gente se ayuda entre sí?											
			¿La gente trabaja en conjunto para resolver problemas difíciles?											
			¿La gente lucha por el grupo más que por sí mismo?											
	Cambio Organizacional	Participación	¿La gente tiene iniciativa en la toma de decisiones?											
			¿Se comparten los problemas?											
			¿La gente recibe los recursos necesarios para hacer su trabajo?											
	Cambio Organizacional	Claridad de propósito	¿Las tareas y responsabilidades están organizadas claramente?											
			¿La gente sabe dónde está y dónde quiere llegar?											
			¿Los sistemas y procedimientos son los adecuados?											
Cambio Organizacional	Comunicación efectiva	¿Se mantienen informado de lo que está pasando en la compañía?												
		¿La comunicación entre los grupos es clara y oportuna?												
		¿Entienden por qué se les piden las cosas?												
Cambio Organizacional	Valores	¿Se confía en la gente?												
		¿Se respetan las diferencias de valores y estilos de vida?												
		¿Se siente respaldado como persona?												
Satisfacción Laboral	Estructura organizacional	¿Se cuenta con un organizograma definido?												
		¿Los colaboradores se conocen el organizograma de la organización?												
		¿Las funciones de cada colaborador son claras y definidas?												
Satisfacción Laboral	Ambiente sano	¿Los colaboradores son capaces de manejar la presión de su trabajo?												
		¿Tienen capacidad de recibir y aprender?												
		¿Hay oportunidades para desarrollar una carrera?												
Satisfacción Laboral	Reconocimiento	¿Se reconocen adecuadamente los esfuerzos individuales?												
		¿El equipo espera lo mejor de sus miembros?												
		¿Se da reconocimiento cuando el equipo hace algo bien?												
Satisfacción Laboral	Motivación	¿Está de acuerdo con el horario de trabajo?												
		¿La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?												
		¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?												
Satisfacción Laboral	Clima laboral	¿Las políticas son flexibles para considerar las necesidades personales?												
		¿Las políticas son flexibles para considerar las necesidades personales?												
		¿Le gusta trabajar aquí por como personas y acciones?												
				Firma del Evaluador										

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Sinergia organizacional de la Institución Educativa San Luis Hermanos Maristas - Barranco.

DIRIGIDO A: Personal de la Institución Educativa San Luis Hermanos Maristas – Barranco, sujetos a ambos géneros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


MARCELO QUISPE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR.

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

Matriz de Evaluación

VALORABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN PROPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM				
							SI	NO	SI	NO			
<p>La investigación en un concepto que engloba el ambiente organizacional, el trabajo en equipo, la integración y el clima laboral, la suma de las partes individuales forma el conjunto que como tal logra el mismo cometido, es el donde gana o se pierde.</p>	Trabajo en equipo	Identificación con el equipo	¿Se siente parte del equipo de trabajo?										
		Empatía	¿Apoye ideas al equipo de trabajo?										
		Apoyo mutuo	¿Los conflictos entre áreas son frecuentes?										
		Participación	¿Apreciable las cosas que se hacen en la organización?										
	Cambio Organizacional	Claridad de propósito	¿Se trata a la gente con justicia?										
		Comunicación efectiva	¿Confían en lo que dice el equipo?										
		Valores	¿La gente se ayuda entre sí?										
		Estructura organizacional	¿La gente trabaja en conjunto para resolver problemas difíciles?										
	Satisfacción Laboral	Ambiente sano	¿La gente lucha por el equipo más no por sí mismos?										
		Reconocimiento	¿La gente tiene iniciativa en la toma de decisiones?										
		Motivación	¿La gente recibe los recursos necesarios para hacer su trabajo?										
		Clima laboral	¿Las tareas y responsabilidades están organizadas claramente?										

Firma del Evaluador

Matriz de Evaluación

VALORABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN PROPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM				
							SI	NO	SI	NO			
<p>El clima laboral del concepto por el que se reconoce en los empleados con las características de la organización, que cada uno de ellos contribuye a la productividad y el desarrollo de su compañía dentro de ella.</p>	Relaciones Sociales	Apoyo mutuo	¿Aborda a su compañero si requiere de su ayuda?										
		Cohesión grupal	¿Aborda en labores si algún compañero se ausenta?										
	Grado de control del trabajo	Libertad de actuación	¿El apoyo de sus compañeros es suficiente para trabajar en equipo?										
		Respeto por las normas	¿Se puede más del tiempo normal por alguna tarea grupal?										
	Desarrollo personal	Compromiso	¿Tiene buen vínculo con sus compañeros de trabajo?										
		Identificación con el trabajo	¿Existe motivación entre los miembros del grupo?										
		Percepción hacia el jefe	¿Puede actuar libremente en sus labores?										
			¿Puede tener opiniones si no está su jefe inmediato?										

Firma del Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Determinar la relación entre Clima Organizacional y Sinergia organizacional de la Institución Educativa San Luis Hermanos Maristas - Barranco.

DIRIGIDO A: Personal de la Institución Eucativa San Luis Hermanos Maristas – Barranco, sujetos a ambos géneros.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

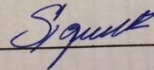
VASQUEZ RUIZ SEGUNDO EDUARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

INGENIERO INDUSTRIAL

VALORACIÓN:

Siempre	A veces	Nunca
---------	---------	-------



FIRMA DEL EVALUADOR

Hoja de Trabajo

Matriz de Evaluación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN PROPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO			
<p>Ámbito Organizacional</p> <p>La energía es un concepto que engloba el trabajo en equipo. La energía aparece cuando se demuestran habilidades, la suma de las partes involucradas forma un equipo sólido como lo es común para lograr un mismo cometido, en el fondo para ser la energía.</p>	Trabajo en equipo	Identificación con el equipo	¿Se siente parte del equipo de trabajo? ¿Aporta ideas al equipo de trabajo? ¿Los conflictos entre áreas son frecuentes?										
		Empatía	¿Aprobaban las cosas que se hacen en la organización? ¿Se trata a la gente con justicia? ¿Confían en lo que dice el equipo?										
		Ayuda mutua	¿La gente trabaja en conjunto para resolver problemas difíciles? ¿La gente se ayuda entre sí? ¿Se comparten los problemas?										
		Participación	¿La gente recibe los recursos necesarios para hacer su trabajo? ¿La gente sabe dónde está y a dónde quiere llegar?										
	Cambio Organizacional	Claridad de propósito	¿Los sistemas y procedimientos son los adecuados? ¿Me mantienen informado de lo que está pasando en la compañía?										
		Comunicación efectiva	¿La comunicación entre los grupos es clara y oportuna? ¿Entienden porque así son las cosas?										
		Valores	¿Se confía en la gente? ¿Se respetan las diferencias de valores y estilos de vida? ¿Se siente respetado como persona?										
		Estructura organizacional	¿Los colaboradores conocen el organigrama de la organización? ¿Las funciones de cada colaborador son claras y definidas?										
	Satisfacción Laboral	Ambiente sano	¿Los colaboradores son capaces de manejar la presión de su trabajo? ¿Tienen capacidad de crecer y aprender?										
		Reconocimiento	¿Hay oportunidades para desarrollar una carrera? ¿Se recompensan adecuadamente los esfuerzos individuales? ¿El equipo espera lo mejor de sus miembros?										
		Motivación	¿Se da reconocimiento cuando el equipo hace algo bien? ¿Esta de acuerdo con el horario de trabajo?										
		Clima laboral	¿La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores? ¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo? ¿Las políticas son flexibles para considerar las necesidades personales? ¿La gente trabaja aquí por como piensan y actúan? ¿Hay espíritu positivo?										

Firma del Evaluador

Hoja de Trabajo

Matriz de Evaluación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN PROPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO			
<p>Ámbito Organizacional</p> <p>La energía es un concepto que engloba el trabajo en equipo. La energía aparece cuando se demuestran habilidades, la suma de las partes involucradas forma un equipo sólido como lo es común para lograr un mismo cometido, en el fondo para ser la energía.</p>	Trabajo en equipo	Identificación con el equipo	¿Se siente parte del equipo de trabajo? ¿Aporta ideas al equipo de trabajo? ¿Los conflictos entre áreas son frecuentes?										
		Empatía	¿Aprobaban las cosas que se hacen en la organización? ¿Se trata a la gente con justicia? ¿Confían en lo que dice el equipo?										
		Ayuda mutua	¿La gente trabaja en conjunto para resolver problemas difíciles? ¿La gente se ayuda entre sí? ¿Se comparten los problemas?										
		Participación	¿La gente recibe los recursos necesarios para hacer su trabajo? ¿La gente sabe dónde está y a dónde quiere llegar?										
	Cambio Organizacional	Claridad de propósito	¿Los sistemas y procedimientos son los adecuados? ¿Me mantienen informado de lo que está pasando en la compañía?										
		Comunicación efectiva	¿La comunicación entre los grupos es clara y oportuna? ¿Entienden porque así son las cosas?										
		Valores	¿Se confía en la gente? ¿Se respetan las diferencias de valores y estilos de vida? ¿Se siente respetado como persona?										
		Estructura organizacional	¿Los colaboradores conocen el organigrama de la organización? ¿Las funciones de cada colaborador son claras y definidas?										
	Satisfacción Laboral	Ambiente sano	¿Los colaboradores son capaces de manejar la presión de su trabajo? ¿Tienen capacidad de crecer y aprender?										
		Reconocimiento	¿Hay oportunidades para desarrollar una carrera? ¿Se recompensan adecuadamente los esfuerzos individuales? ¿El equipo espera lo mejor de sus miembros?										
		Motivación	¿Esta de acuerdo con el horario de trabajo? ¿La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?										
		Clima laboral	¿El salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo? ¿Las políticas son flexibles para considerar las necesidades personales? ¿La gente trabaja aquí por como piensan y actúan? ¿Hay espíritu positivo?										

Firma del Evaluador

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida la Sinergia organizacional se relaciona con el Clima organizacional y la Sinergia organizacional con los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas lima – 2016?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿En qué medida la Sinergia organizacional se relaciona con las relaciones sociales de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas lima – 2016?</p> <p>¿En qué medida la Sinergia organizacional se relaciona con el grado de control de los</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre Clima organizacional y Sinergia organizacional para la Institución Educativa San Luis Hermanos Maristas Lima - 2016.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación de la variable Sinergia organizacional y la dimensión Relaciones sociales en los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.</p> <p>Hallar la relación de la variable Sinergia organizacional y la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Ha: Existe relación entre el Clima organizacional y la Sinergia organizacional de los miembros del Colegio San Luis Hermanos Maristas - Barranco. Lima – 2016.</p> <p>Específicas:</p> <p>Ha: Existe relación entre la variable Sinergia organizacional y la dimensión Relaciones sociales en los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas – Barranco. Lima – 2016.</p> <p>Ha: Existe relación entre la variable Sinergia organizacional y la</p>	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Metodología
			Relaciones sociales	Apoyo mutuo Cohesión grupal	Variable 1: Autor: Miguel AkiSisido Figueroa	Tipo de investigación: Correlacional
			Grado de control de trabajo	Libertad de actuación Respeto por las normas	Año: 2017 Ámbito de aplicación: Empresarial	Nivel de investigación: Cuantitativa Corte: Transversal
			Desarrollo personal	Compromiso Identificación con el trabajo Percepción hacia el jefe	Forma de administración: Individual y colectiva.	Diseño: No experimental Población y muestra: y 65 colaboradores Técnica: Cuestionario (escala Likert) Contrastación de hipótesis: Prueba de R de Pearson.
Variable 2: SINERGIA ORGANIZACIONAL						
Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS			
	Identificación con el equipo	Variable 2: Autor: Miguel	Tipo de investigación: Correlacional			

<p>colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas lima – 2016?</p> <p>¿En qué medida la Sinergia organizacional se relaciona con el desarrollo personal de los colaboradores de la institución educativa San Luis Hermanos Maristas lima – 2016?</p>	<p>dimensión Grado de controlen los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.</p> <p>Comprobar la relación de la variable Sinergia organizacional y la dimensión Desarrollo personal en los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas Lima – 2016.</p>	<p>dimensión Grado de control en los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas - Barranco. Lima – 2016.</p> <p>Ha: Existe relación entre la variable Sinergia organizacional y la dimensión Desarrollo personal en los colaboradores del colegio San Luis Hermanos Maristas - Barranco. Lima – 2016.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Cambio organizacional</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Empatía</p> <p>Ayuda mutua</p> <p>Claridad de propósito</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Valores</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Ambiente sano</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Motivación</p> <p>Clima laboral</p>	<p>AkiSisido Figueroa</p> <p>Año: 2017</p> <p>Ámbito de aplicación: Empresarial</p> <p>Forma de administración: Individual y colectiva.</p>	<p>Nivel de investigación: Cuantitativa</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: 65 colaboradores</p> <p>Técnica: Cuestionario (escala Likert)</p> <p>Contrastación de hipótesis: Prueba de R de Pearson.</p>
--	---	--	---	---	---	---