



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS – MBA**

Estrategia de sinergia empresarial para contribuir a la cultura organizacional de la
Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., Los Ríos, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Br. Casquete Zamora, Willian Ivan (ORCID: 0000-0003-0284-0479)

ASESOR:

Dr. Lugo, Denis Dayron (ORCID: 0000-0002-3183-5655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comercio y Administración.

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Madre, quien fue soporte vital para el desarrollo de mi plan por esforzarme, a mis hijas quienes son mis motores de superación, a mis hermanos y madre de mis hijas, quienes en un apoyo importante estuvieron presente en cada uno de los días en los que iba desarrollando este arduo proceso investigativo, gracias a sus consejos y preocupaciones por mi progreso profesional estuvieron siempre ahí, ahora he logrado la consecución de mis metas, a mis amigos y compañeros que me extendieron sus manos cuando las necesité.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser quien permite el hecho de tener vida,
A mi tutor quien fue guía en el largo proceso del desarrollo de tesis,
A mis compañeros maestrantes por los apoyos mutuos,
A la empresa donde se desarrolló el estudio por su colaboración,
A mis compañeros de trabajo quienes me motivaban día a día.

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:30PM del día 3 DE MARZO DE 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Estrategia de sinergia empresarial para contribuir a la cultura organizacional de la Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., Los Ríos, 2019, presentada/o por el /la Bachiller CASQUETE ZAMORA, WILLIAN IVAN

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por mayoría

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *apto* para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Piura, 3 DE MARZO DE 2020

DR. MENDIVEZ ESPINOZA YVÁN ALEXANDER
PRESIDENTE



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
SECRETARIO

MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Casquete Zamora Willian Ivan, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. 1204984569 con la tesis titulada "ESTRATEGIA DE SINERGIÀ EMPRESARIAL PARA CONTRIBUIR A LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD AGROPECUARIA PIMOCHA C.A., LOS RÍOS, 2019".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 3 de marzo del 2020.



Willian Ivan Casquete Zamora,

DNI N° 1204984569

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figura	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos Previos.....	2
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	5
1.4 Formulación del Problema.....	13
1.5 Justificación del Estudio.....	13
1.6 Objetivos.....	15
1.7 Hipótesis.....	15
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	17
2.2. Operacionalización de Variables.....	18
2.3. Población, Muestra y Muestreo.....	22
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.....	23
2.5. Procedimiento.....	24
2.6. Métodos de Análisis de Datos.....	25
2.7. Aspectos Éticos.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	47

V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. PROPUESTA.....	54
7.1 Propuesta de Intervención.....	55
7.2 Historia de la Empresa.....	55
7.3 Justificación de la Propuesta.....	55
7.4 Objetivos de la Propuesta.....	56
7.5 Actividades Estratégicas.....	57
7.6 Planteamiento de Desarrollo de Actividades Estratégicas	60
7.7 Aspectos Administrativos.....	70
7.8 Presupuesto.....	71
7.9 Cronograma de Actividades	73
7.9 Costo beneficio de la Propuesta	75
REFERENCIAS.....	76
ANEXOS.....	79
Anexo 1 Matriz de Consistencia.....	79
Anexo 2 Instrumentos	81
Anexo 3 Base de Datos	83
Anexo 4 Autorización de la Institución Donde se Aplicó el Estudio	87
Anexo 5 Constancias de Validación	88
Anexo 6 Validez y Confiabilidad	97
Anexo 7 Reporte de Similitud	98
Anexo 8 Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV.....	100
Anexo 9 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	101

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	18
Tabla 2 Medición Total de Población	22
Tabla 3 Fiabilidad Variable Sinergia	24
Tabla 4 Fiabilidad Variable Cultura Organizacional	24
Tabla 5 Resultados de Plan de Sinergia	26
Tabla 6 Resultados de Puntualidad	27
Tabla 7 Resultados de Participación	28
Tabla 8 Resultados de Ambiente de trabajo	29
Tabla 9 Resultados de Autoestima Laboral	30
Tabla 10 Resultados de Resaltar los Éxitos del Equipo	31
Tabla 11 Resultados de Desarrollo de Reuniones Estratégicas	32
Tabla 12 Resultados de Nivel de Cooperación	33
Tabla 13 Resultados de Fluidez del Circuito de Comunicación Interno	34
Tabla 14 Resultados de Orientación a las Personas	35
Tabla 15 Resultados de Interacción entre los Empleados	36
Tabla 16 Resultados de Orientación a los Resultados	37
Tabla 17 Resultados de Ambiente Laboral	38
Tabla 18 Resultados de Objetivos	39
Tabla 19 Resultados de Estabilidad	40
Tabla 20 Resultados de Misión y Visión	41
Tabla 21 Resultados de Organización por Equipos.....	42
Tabla 22 Resultados de Mejora del Desempeño	43

Tabla 23 Resultados de Relaciones	44
Tabla 24 Resultados de Capacitación y Desarrollo	45
Tabla 26 Actividades Estratégicas	57
Tabla 27 Presupuesto de la Propuesta	71
Tabla 28 Cronograma de Actividades	73

Índice de Figura

	pág.
Figura 1 Porcentaje de Resultados de Plan de Sinergia	26
Figura 2 Porcentaje de Resultados de Puntualidad	27
Figura 3 Porcentaje de Resultados de Participación	28
Figura 4 Porcentaje de Resultados de Ambiente de Trabajo	29
Figura 5 Porcentaje de Resultados de Autoestima Laboral	30
Figura 6 Porcentaje de Resultados de Resaltar los Éxitos del Equipo	31
Figura 7 Porcentaje de Resultados de Desarrollo de Reuniones Estratégicas	32
Figura 8 Porcentaje de Resultados de Nivel de Cooperación	33
Figura 9 Porcentaje de Resultados de Fluidez del Circuito de Comunicación Interno.....	34
Figura 10 Porcentaje de Resultados de Orientación a las Personas	35
Figura 11 Porcentaje de Resultados de Interacción entre los Empleados	36
Figura 12 Porcentaje de Resultados de Orientación a los Resultados	37
Figura 13 Porcentaje de Resultados de Ambiente Laboral	38
Figura 14 Porcentaje de Resultados de Objetivos	39
Figura 15 Porcentaje de Resultados de Estabilidad	40
Figura 16 Porcentaje de Resultados de Misión y Visión	41
Figura 17 Porcentaje de Resultados de Organización por Equipos	42
Figura 18 Porcentaje de Resultados de Mejora del Desempeño	43
Figura 19 Porcentaje de Resultados de Relaciones	44
Figura 20 Porcentaje de Resultados de Capacitación y desarrollo	45

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo desarrollar un plan de estrategias de sinergia, la cual aporte en parte significativa a la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. en la provincia de los Ríos del periodo 2019 en Ecuador.

“Las organizaciones producen valor a través del efecto sinérgico. De modo global, los recursos financieros, humanos y materiales- cuando se consideran factores de producción- generan riqueza a través de la misma sinergia organizacional” afirma (Chiavenato (1999).

Por ello para este estudio se tomaron referencias de trabajos previos y teorías fundamentadas, que permitan conocer la realidad sobre estudios relacionados a nuestro tema, para que de esta forma se facilite la interpretación de resultados y la búsqueda de la posible solución.

Esta investigación se caracterizó por ser un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo, y para ello se implementan métodos de recolección de información acorde al tipo de estudio y su metodología.

La muestra utilizada es de 40 empleados, pertenecientes a las distintas áreas administrativas de la empresa.

Los resultados permitieron determinar que la empresa no cuenta con un plan de estrategias de sinergia que aporte a la mejora de la cultura organizacional, por lo tanto, dentro de las encuestas y sus resultados se obtuvo un alto porcentaje del cual un 42,5% está muy en desacuerdo y el 30% algo en desacuerdo, sobre la existencia de este plan.

Bajo los resultados obtenidos se desarrolló una propuesta con un plan de estrategias de sinergia, desarrollado bajo lineamientos de la universidad considerando los resultados obtenidos.

Palabras claves: Sinergia, cultura organizacional, clima, fluidez.

ABSTRACT.

This work aims to develop a synergy strategy plan, which contributes significantly to the organizational culture of the company Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. in the province of Los Ríos of the 2019 period in Ecuador.

“Organizations produce value through the synergistic effect. In a global way, financial, human and material resources - when considered factors of production - generate wealth through the same organizational synergy” Chiavenato (1999).

Therefore, for this study references were taken from previous works and grounded theories, which allow us to know the reality about studies related to our subject, so that in this way the interpretation of results and the search for the possible solution are facilitated.

This research was characterized as a descriptive study with a quantitative approach, and for this, information collection methods are implemented according to the type of study and its methodology.

The sample used is 40 employees, belonging to the different administrative areas of the company.

The results allowed to determine that the company does not have a synergy strategy plan that contributes to the improvement of the organizational culture, therefore, within the surveys and its results a high percentage of which 42.5% is strongly disagree and 30% somewhat disagree about the existence of this plan.

Under the results obtained, a proposal was developed with a synergy strategies plan, developed under the guidelines of the university considering the results obtained.

Keywords: Synergy, organizational culture, climate, fluency

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de las empresas se menciona la frase trabajo en equipo, lo cual no significa que todos lo realizan así, ha sido utilizada (desde la década de los años 90 y es ahí donde se le comienza a dar un valor agregado.) cuando las empresas notaron que se debía ejecutar en diferentes áreas para poder obtener resultados positivos en la organización.

La sinergia es un factor principal para el desarrollo de la empresa y el flujo de información efectiva, es aquí donde desempeña su rol para la motivación al desarrollo de actividades que mejoren la cultura organizacional, “La sinergia es la suma de energías individuales que se multiplica progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo”, Cortese (2004). lo cual implica que cada persona puede hacer su aporte con su talento, no demostrando individualidad en las áreas donde se desarrollan las actividades.

Para mejorar la cultura organizacional se deben estudiar sus características en la cual se indica una de Chiavenato (2009), “Regularidad de los comportamientos observados, las interacciones entre los participantes de la organización se basan en un lenguaje común, términos propios, rituales relacionados con la conducta y las diferencias” esto aporta a que el trabajo con una buena sinergia sin duda alguna mejora la cultura de la organización y encuentra una vía más rápida para los resultados.

Se promueve la sinergia como aporte a la cultura de la organización, para la búsqueda de resultados para que así las gestiones administrativas y laborales promuevan un ambiente favorable para el crecimiento de la institución, por lo tanto, el diseño de estrategias y su aplicación encaminaría a la empresa a la calidad de su cultura.

La realidad problemática comienza en los efectos en la empresa por la inestabilidad de una cultura organizacional, amenazan en gran porcentaje a la institución, hallando así entre los principales factores a mejorar como: el compromiso ante las situaciones, el tomar con responsabilidad las estrategias que se plantean para el cumplimiento de los objetivos, utilizar los recursos de una forma adecuada, y entre ello la participación del personal se vea reflejada para el cumplimiento de metas que son unos de los puntos que más se ven afectados por esta falta de control de recursos apropiados de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.

En las organizaciones la sinergia es una parte esencial para el cumplimiento de actividades, debido a los recursos que se implementan como humano y material, se necesita de este medio

para la canalización de información financiera y de otros tipos, con veracidad y que aporten métodos para encaminar a la empresa a la superación.

Una empresa es una fuente de diversos procesos en los cuales se generan ideas y se toman decisiones que le dan un equilibrio a la organización, por ello esta iniciativa de transmitir el trabajo participativo y en equipo para de esta forma evitar que se generen espacios (brechas) que den la oportunidad a inexactitudes de la información financiera y aporten al mejoramiento de la cultura organizacional de la misma y a cualquier otro tipo de falencias que desequilibren el crecimiento de la institución. Entre estos puntos importantes según Robbins & Judge (2013) “la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, el dinamismo, y la estabilidad”, se señalan como características en las que la empresa debe encaminarse y

La empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., está enfocada en el trabajo en equipo, pero teniendo resultados no precisos, por ello la necesidad de emplear métodos que vayan acorde al cumplimiento de políticas, procedimientos, y normativas aplicadas para así fortificar la estructura organizacional que en situaciones debilitan la falta de veracidad, la comunicación, en si una sinergia favorable para de esta forma resulte beneficioso a la obtención de información y datos más confiables para las decisiones contables y financieras de la empresa.

Este trabajo se realiza bajo las variables de sinergia empresarial y cultura organizacional, dentro de ello se presentan los trabajos previos a nivel internacional, nacional y local.

Es necesario empezar a nivel internacional por lo que Barragán (2014), previo a la obtención del título de Maestro en Ciencias en Zootecnia en su tesis “Sinergia en planeación y Administración Estratégica Aplicada al Sector Agroindustrial” expresa: Mediante la sinergia en planeación y administración estratégicas, es posible que los agro negocios generen mejor desarrollo en establecer sus planes estratégicos a largo plazo, ya que como objetivo es tener mayor conocimiento de la situación actual en la que se encuentra por medio de un diagnostico empresarial, esto es a través de la aplicación de la metodología UALAE (Universidad Autónoma de la Laguna, Administración Estratégica), se considera que con esto puede lograr a ser más competitivos, más formales, con más credibilidad y con visión de crecimiento a futuro, también se conocerá el punto de iniciación, desarrollo y cuando haya un posible problema de estancamiento.

Para este desarrollo implementan programas: Capacitación para delegar sus funciones y ofrecer un buen servicio al cliente, reuniones sociales mensualmente como mérito al buen desempeño, motivaciones y estimulaciones a los empleados.

Izaguirre, (2019) en su investigación “Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote.”, desarrolló un aporte importante para las organizaciones, por ello plantea su objetivo: determinar la relación entre la cultura organizacional y la responsabilidad social empresarial en el vivero forestal de Chimbote, los datos se recolectaron mediante las técnicas de encuestas usando como instrumento el cuestionario.

El estudio demostró que la Cultura Organizacional y la responsabilidad social tiene relación y que mientras mejor sea la cultura organizacional también mejoraría la responsabilidad social empresarial.

Demostrando así que este estudio es significativo para comprender que la cultura organizacional es un motor importante para el desarrollo de cualquier organización dejando un aporte como constancia de la necesidad de mejorar este recurso y sus procesos.

Roca (2016) en su trabajo “La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)”, previo a la obtención del título de Master en Psicología Organizacional y Empresarial, pretende describir la cultura organizacional con su objetivo planteado, describir la cultura y su incidencia en la puesta en marcha del cambio organizacional. Para ello se realizó estudios y descripción de la organización y los paradigmas a los que se adaptó al plan de internalización, con los resultados obtenidos se describió tres niveles de cultura; y recuperación de los artefactos culturales, los valores, y las presunciones básicas. Aplicando así conocimientos inéditos en el campo de la cultura de la institución y buscando el camino idóneo para el trabajo y se profundiza con el propósito de crear el ambiente cultural adecuado para el funcionamiento de la misma, teniendo un punto a favor debido a que en la institución no se llevaba un modelo, proponiendo así un plan que perfeccioné o guíe a una mejor organización.

A nivel nacional en su trabajo Vecilla (2015), “El Liderazgo Transformador Y La Sinergia Organizacional En Los Trabajadores Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social Del Cantón Ambato Provincia De Tungurahua” previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial, en este trabajo de investigación se pretende demostrar la incidencia del Liderazgo

Transformador en la Sinergia Organizacional de La Coordinación General de Prestaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del Cantón Ambato, Provincia del Tungurahua, se procedió a realizar una encuesta a los 60 trabajadores determinando que: el liderazgo actual de la Institución es inadecuado para potenciar el rendimiento laboral de los trabajadores influyendo en la Sinergia Organizacional de la misma, ya que no existe cohesión grupal lo que repercute en la productividad; haciéndose necesario la existencia del Liderazgo Transformador. Por lo tanto, es preciso la elaboración de un Plan de Implementación del Modelo EFQM de Excelencia Empresarial que abarca tres áreas: Liderazgo, Procesos y Resultados Claves; mediante fases que consisten en: la Fase Previa que servirá para elegir una Junta de Calidad, una Política de Calidad y un Responsable de Calidad; en la Fase I se llevará a cabo la Autoevaluación a los trabajadores y, en la FASE II se desarrollará los Planes de Acción.

Con este Modelo se podrá mejorar las habilidades, orientar y promover una adecuada comunicación, guiar a los trabajadores hacia el compromiso con la visión, misión y metas de la Institución; como también elevar el grado de cohesión grupal dándole el valor necesario a las personas, clientes y demás grupos de interés; que maximizará la productividad de la Institución.

Zambrano, y Orellana (2012) en su tesis de grado “Análisis de la Sinergia corporativa para la reducción de gastos de fletes en la ciudad de Quito y Guayaquil para las empresas Poliquim y Pintec” previo a la obtención del título de MBA, acotan: que el sistematizar sus procesos e integrarlos a las estrategias que desarrollaron, como crecer dentro del mercado, y posesionarse como multinacional, fue el resultado de partir de una sinergia para mejorar su problemática, en las áreas de logística. El objetivo principal era proponer mejoras a través de una sinergia corporativa para la reducción de gastos en fletes en las ciudades Quito y Guayaquil.

Generalmente la palabra sinergia se emplea, para definir procesos que entrelacen y una vez combinados eleven y potencien el resultado esperado por ello un ejemplo de sinergia es: que el trabajo se traduce mejor, cuando hay disposición de trabajar y se refleja en una producción con servicios más amplios.

Según Celi (2015), en su investigación de tesis “Estudio De La Cultura Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Docentes De La Pucese., 2014” para la obtención del título de Magister en Administración de Empresas expresa: la cultura tiene

como componentes actitudes compartidas, hábitos, valores, costumbres, políticas de trabajo, rituales sociales, historias, tradiciones, tecnologías, normas, objetivos y entre otros que se heredan tras generaciones.

De unión a exploraciones realizadas sobre la cultura y a consideración se ha confirmado que pequeños grupos tienen peculiaridades culturales afines a los grupos grandes como empresas. Es por ello que la cultura, sin duda alguna es un elemento principal e influyente en las organizaciones y la sociedad, que desde la creación de cada individuo va interiorizando y plasmando gradualmente un universo de cultura en el paso de la socialización y la educación.

Es así como Demera (2016), en su trabajo de grado “Análisis De La Cultura Organizacional De La Pucese, Como Estrategia De La Gestión Administrativa”, previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas aporta que: Se demostró la incidencia que tiene la comunicación en la cultura organizacional, siendo preciso para su fortalecimiento dentro de una institución. La comunicación soporta la cultura organizacional, porque favorece con su divulgación, en la medida en que más partes de la organización comuniquen opiniones, más reforzada será la cultura.

No se encontró antecedentes **locales** que contengan estudios acerca de sinergia empresarial, por lo tanto, esto da un mayor enfoque para realizar la investigación en la provincia de los Ríos-Ecuador.

Dentro de las teorías relacionadas al tema, basado a la variable de sinergia y la cultura organizacional, y haciendo mención como apoyo a la comunicación, se detallan las siguientes definiciones por autores:

“La sinergia es la suma de energías individuales que se multiplica progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo” Cortese (2004).

El término **Sinergia** proviene del griego "synergo", significando etimológicamente "trabajando en conjunto". Desde este punto el significado de la sinergia, conlleva a pensar en el trabajo como un equipo, donde los defectos no serán notados si una gran cantidad de personas trabajan en grupo. Es así como el concepto toma forma en espacio de la psicología organizacional y laboral por los golpes que se tienen en el tema del trabajo en conjunto, la eficiencia, la productividad y la comunicación asertiva. Llevándonos a modificar reiteradamente el papel que desempeñan los líderes de impulsar la unidad y la visión de

equipo en la conquista de las metas, y los temas de cooperación y la sincronización de las fases de las distintas áreas dentro del trabajo Samuel Merlano (2011).

“Las organizaciones producen valor a través del efecto sinérgico. De modo global, los recursos financieros, humanos y materiales- cuando se consideran factores de producción- generan riqueza a través de la misma sinergia organizacional” afirma (Chiavenato (1999).

“La valoración de las diferencias (emocionales, mentales y psicológicas) es la esencia de la sinergia” Covey (2003).

Se entiende por sinergia la acción de varias raíces, cuyo resultado combinado es siempre superior a la agregación de todos ellos individualmente. Es la forma en que un conjunto de actividades, movimientos o voluntades se benefician mutuamente de su interacción.

De esta definición se desprende de que el concepto sinérgico siempre se aplica a métodos de diferentes elementos trabajando al unísono, que se complementan para sobredimensionar el resultado final o bien son necesarias la presencia y actividad de todos ellos para que el sistema funcione.

En ambos casos debe existir relación y complementariedad de todos y cada uno de los elementos que componen el conjunto sistemático. No obstante, el concepto de sinergia fue empleado por primera vez fuera del contexto teológico a principios del siglo pasado para definir la forma en la que el conjunto de actividades, movimientos o voluntades se benefician mutuamente de su interacción.

Sinergia Modula. - Hay varios aspectos que los grupos de empresas actuales tienen en cuenta para crear sinergia empresarial y que, siguiendo con esta forma “modular” de plantear las cosas (equipos, grupos, subgrupos, integrantes, cada uno con tareas distintas, pero compartiendo el trabajo), se denominan como sinergias particulares:

Sinergia de Ventas. Cuando las empresas de un grupo o los departamentos de una empresa comparten para distintos productos o áreas de negocio los mismos canales de distribución, equipos de ventas o presupuestos y acciones de publicidad y promoción.

Sinergia de Inversión. Esto se produce si en un mismo espacio se utiliza la tecnología, maquinaria y personal presente para la elaboración o fabricación de distintos productos, habiendo invertido en recursos capaces de producir para productos/servicios relacionados.

Sinergia de dirección. Es la capacidad que tienen algunos equipos directivos de gestionar varios negocios o actividades al unísono.

Pero existe otra explicación de sinergia que, creemos, resulta más clara y útil para nuestros propósitos. Nos referimos a aquella definición propuesta por el filósofo Fuller. Johansen (2004)

El trabajo en Equipo y la sinergia; quizá ya haya oído hablar de sinergia, si tomamos la definición del diccionario es “Asociación de varios órganos para realizar una función”, si lo llevamos a grupo de persona, podríamos decir que es la asociación o interacción de varias personas para realizar una función, producir un trabajo, así pues, cuando se asocian varias personas para interactuar cada uno está aportando su energía. Hay personas que conocen el concepto de sinergia en trabajo en equipo y creen que el resultado es favorable, pues la realidad es que las energías se pueden sumar o contrarrestar eso da lugar a dos tipos de posibles sinergias, la positiva y la negativa.

Sinergia Positiva. - La sinergia positiva es aquella que logra un resultado mayor a la suma individual de sus partes, dos o más personas interactuando de manera positiva se enriquecen unas u otras, logrando un resultado mayor que el que se puede lograr si cada uno trabajara aisladamente, eso es debido a que una persona se puede contagiar del entusiasmo de la otra, una idea es la fuente que impulsa las ideas de otros miembros del equipo, así pues el resultado puede ser 2,6,10 veces mejor que el de los individuos trabajando cada uno por su cuenta. Si usted separa un carbón de la hoguera este se apagará antes de lo que lo hubiera hecho si lo deja juntos a los otros carbones.

Sinergia Negativa. - La sinergia negativa es cuando al juntar las energías de diferentes personas, en un mismo trabajo, en vez de sumar restan, en vez de ponerse de acuerdo discuten, hay personas que quieren sobresalir e imponer sus ideas lo que puede matar otras que en forma individual se pudiera llevar a cabo, cuando hay críticas en vez de comprensión, cuando hay competencia en vez de cooperación. En estos casos el resultado de trabajo en equipo es inferior al que se puede lograr en forma individual. Si le arrojan un balde de agua a una hoguera, termina apagando todos los carbones.

Pero, así como hemos observado que es posible crear energía adicional mediante la utilización de la sinergia, también es posible, a través de ella disminuir el uso de energía para

alcanzar ciertos objetivos. Tal es la base que en economía se denomina “escala de producción” o “economía de escala” (Johansen, 2002).

Para el académico de la Universidad del Pacífico, Rene Rivera, la definición de trabajo en equipo tiene cuatro importantes dimensiones:

Identidad: Idiosincrasia propia y original, que se propone por medio de vinculaciones individuales o colectivas entre integrantes de un equipo, y su conveniencia del mismo, además de un compromiso e impedimento en actividades que se realizan.

Comunicación: Interacciones que se realizan entre integrantes de un equipo, con objetivo de diferir informaciones, para actuar de manera mejorada y facilitar un funcionamiento recomendable.

Ejecución: Es una práctica de acciones y estrategias en concordancia con los objetivos que el equipo realiza y planifica.

Regulación: Técnicas de acoplamiento que un equipo planifica permanentemente para avanzar y llegar a sus objetivos, solucionando conflictos que surgen o implementando modelos de mejora que eleven su eficacia y desarrollen su crecimiento.

Importancia de la Sinergia: Toda organización necesita día a día que se refuercen a las empresas para ampliar metodologías que siembren el trabajo siempre en equipo, por ello los esfuerzos y rendimientos de trabajadores se realicen en una visión común, y compartida encaminados en sus objetivos, de esta forma las empresas podrán alcanzar sus logros, sus metas en una competencia no solo individual si no del grupo.

Es así como el máximo rendimiento de todos los trabajadores podrán desarrollarse en medio de una cultura organizacional, que promueva el conjunto y una participación en equipo, y los líderes de cada empresa deben transmitir para que esto se forme parte de su vida diaria, y así la producción o productividad se reflejen en la empresa (Merlano, 2011).

Fomento de la Sinergia en la Organización: Merlano (2011) para poder desarrollar un modelo de trabajo con sinergia se necesita trabajar en varios aspectos organizacionales como:

Visión compartida: No se puede desarrollar una sinergia sin una visión, la misma que debe ser compartida, a cada uno de los integrantes de la organización, para que de esta forma

pueda aportar, tanto en corto y largo plazo, con alcances a proyectos tanto implícitos como explícitos.

Cultura de participación: la empresa debe impulsar una cultura organizacional con participación que sea parte de la iniciativa de la organización, creando aspectos positivos en el interior de la cultura, que mejoraría no solo a la individual sino en equipo, esparciendo así un ambiente de trabajo mejor y con respeto y autoestima laboral donde se den vida a bases de la sinergia.

Información Transparente: Para poder impartir y fomentar la sinergia, debe haber políticas claras para el manejo de la información. Las organizaciones deben reflejar sus políticas a seguir con claridad de como transmitir y quien tiene acceso, para de esta forma no haya tabúes sobre situaciones o aspectos que se dan internamente, como evitar rumores, malentendidos o divisiones que creen menos sinergia y menos unidad.

Percepciones de la información: Una vez ya establecidas las políticas al interior de una empresa un líder debe cumplir, y transmitir que información ejecutar para poder crear un ambiente y percepción en los trabajadores para que ellos se sientan parte de la empresa, y así gozar de éxitos y reparar derrotas o fracasos.

Reuniones estratégicas: Es aquí donde cada líder debe desarrollar estrategias metodológicas, y mejores procesos para la organización y su dirección. De esta manera cada una de las reuniones programadas serán más productivas e inspirarán una motivación para un buen trabajo en equipo y así evitar sanciones y tiempos perdidos.

Diferencias individuales: Muchas organizaciones han pensado que, si las empresas son homogéneas y tienen personal compatible, les garantiza el éxito y la productividad.

Una organización que sabe aprovechar cada fortaleza de sus trabajadores, es más exitosa, tanto emocionalmente como a nivel cultural, creando así fuentes de enriquecimiento en sus propios equipos, y por ende mejores resultados en el cumplimiento de sus objetivos.

Resaltar los éxitos del equipo: las empresas deben resaltar, no solo lo que no se logró, eliminando así hábitos negativos. Es muy importante que el trabajador conozca los procesos de motivación y la unidad en él, para fortalecer logros y éxitos del equipo.

“La mala comunicación que pueda existir en la empresa y entre las diferentes áreas de la empresa, genera conflictos laborales entre los empleados, malos entendidos, falta de confianza y falta de compañerismo por lo que las relaciones entre empleados y jefes es de mucha importancia ya que eso los motiva a seguir trabajando y alcanzar sus objetivos” (Andrea Astudillo & Jonathan Espinoza, 2016).

Comunicación: “Es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que lo recibe. (Chiavenato, 2001).

La comunicación en las organizaciones, como en cualquier relación humana, comenzando por la familiar, es un elemento decisivo, básico y fundante que, como se sabe, tiene varias dimensiones. Unas ad intra, otras ad extra. Todas ellas tienen en común el sustento en la verdad. (Galdón, 2010).

Dentro de los estudios Sesmero & Povea (2013), identifican habilidades más importantes para el desarrollo de la sinergia.

Escucha Activa. - Es un estado de disposición física, psíquica y efectiva hacia el que está hablando o comunicando con algún medio sonoro. Implica dedicarse por entero a aquello que se está escuchando, siendo capaz de interpretar, captar segundas lecturas, significados sutiles, señales y otros mensajes no tan explícitos, haciendo uso del silencio propio y aguardando hasta el final de la intervención para participar también como comunicador.

Personalización. - Es una forma de hacer entender al comunicador que su mensaje ha llegado de una forma efectiva, ofreciéndole la oportunidad de asumir los pensamientos, efectos, conductas u otros conceptos comunicados como algo propio, compartiendo con el las responsabilidades y consecuencias de las conductas adquiridas.

Respuesta Empática. - Es un paso más del comunicador de que se está captando el mensaje lanzado. Se muestra que se ha escuchado y comprendido mediante una respuesta oral (si cabe) o incluso gestual, mediante una afirmación con un movimiento de la cabeza, una mirada de comprensión o una pregunta que genere en el profesional la convicción de que se está llegando a comprender. Juntamente con la personalización es parte de lo que se viene en llamar “Feed-back”. (Sesmero & Povea, 2013).

Entorno global Empresarial Motivado: Más allá de la mera rotación en la plantilla, la mala gestión del talento de la plantilla tiene otras consecuencias contraproducentes para cualquier empresa de las cuales quisiera destacar: fuga de talento de personas válidas y competentes a las competencias, transmisión de información interna al exterior de manera consciente o inconsciente, ralentización de la actividad por nuevas incorporaciones de personal, costes adicionales en formación y adaptación de los recién llegados, ruptura de los lazos en equipo por ausencia de un miembro sustituido, menor fluidez en el circuito comunicativo interno y menos feedback, posible desajuste organizativo con alguna descoordinación temporal.

Si las empresas valoraran no solamente lo que representa en coste económico sino hasta de imagen y rendimiento la mala gestión del talento de su capital humano se pensaría dos veces el improvisar dicha parcela de la gestión administrativa humana. (Fuster, 2007).

La cultura Empresarial. - Otro aspecto de singular importancia en el fenómeno de las funciones empresariales es el relacionado con el efecto que ejerce la cultura empresarial sobre las mismas en este sentido es fundamental que los directivos no se muestren ajenos al efecto que la cultura empresarial ejerce sobre la fusión y, por tanto, que asuma las funciones culturales como una de las tareas de la que son responsable. (Fernández & Lozano, 1999)

Para Ritter (2012) y Robbins & Judge (2013), la imagen de una organización es su propia cultura, por ello es importante que los gerentes o líderes elaboren o creen modelos organizacionales en donde los trabajadores puedan adherirse al cambio.

Lo que implica, en crear procesos que promuevan el trabajo en equipo con un desempeño muy alto, con aprendizajes en las comprensiones de complejidades el valor que debe tener el trabajo, la claridad de la visión, la misión y los valores, la obtención de nuevos conocimientos, y también innovación. Es así como hoy en día las empresas son más flexibles al cambio y deben ser diseñadas así, siendo este cambio una oportunidad de aprendizaje de todos y nuevos integrantes.

La cultura es un “aquí y ahora” fenómeno dinámico y coercitiva estructura de fondo que nos influye en múltiples formas.

La cultura es recreada constantemente por cada una de nuestras interacciones con demás personas creada por nuestra propia conducta, cuando se influye en la formación de un

comportamiento y valores a los demás, se piensa que, a medida, el liderazgo va creando dimensiones en una formación nueva de una cultura (Schein, 2001, p.3)

En la obra de comportamiento organizacional de Robbins & Judge (2013) señalan que la cultura organizacional tiene siete características fundamentales:

Innovación y toma de riesgos, se refiere a las formas de alentar a los empleados a que sean innovadores y a que corran riesgos.

Atención a los detalles, es el grado en que se espera que los trabajadores sean precisos, analíticos y den atención a los clientes.

Orientación a los resultados, grado en que los gerentes se centran en los resultados, mas no en las técnicas y procesos usados para conseguirlos.

Orientación a la gente, el efecto que causan los resultados sobre los individuos se toma en cuenta para la toma de decisiones.

Orientación a los equipos, describe el grado en que el trabajo se organiza por equipos y no por individuos.

Dinamismo, puntualiza el grado en que la gente es dinámica y competitiva en lugar de cooperativas.

Estabilidad, grado en las decisiones y las acciones ponen énfasis en mantener el estatus quo y no el crecimiento.

Según Ritter (2012) la cultura organizacional tiene cuatro funciones básicas (dimensiones):

La identificación, que contesta a la pregunta, “Quiénes somos”: es así como se identifica una organización de otra, y lo mismo pasa con la personalidad de cada persona, identificando así que cada uno tiene una personalidad distinta y única.

La integración, es la forma en cómo se comparte una cultura mediante condiciones, en si es un vínculo con la organización interna.

La coordinación, con la cultura se puede aplicar en decisión común, normas, valores, reglamentos y otros, para el desarrollo de actividades de empresa. Una función así, genera

poder, y forma para toma de decisiones, en el comportamiento organizacional, y en la visión de los objetivos, en resume: cultura igual guía.

La motivación, es una función de la cultura en donde se hace trabajar con un fin en común, compartiendo valores, normas y creencias de manera legítima de la empresa obteniendo fracasos o éxitos de la misma.

Es así como, Molocho, N. (2010) en su investigación “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL-01”, señala que la coordinación es muy importante ya que la organización busca integrar procesos, para armonizar esfuerzos, grupos, interacciones del personal, y entidades.

Robbins (2013) en su obra Comportamiento Organizacional indica que una cultura fuerte es aquella que fundamenta los valores enraizados, bien definidos, y difundidos, que sean aceptados y compartidos ampliamente, que influya entre las personas. Mientras más miembros acepten valores importantes de la empresa, mayor será su entendimiento sobre ellos y su cultura se volverá más fuerte.

En este sentido Ritter (2012) demuestra que un indicador fuerte de la cultura es la poca rotación de personal, y gran parte de la organización está de acuerdo, es así como se fomenta, la conexión el compromiso, y la lealtad, lo que al final reduce el abandono de los puestos de trabajo, y quien se sienta orgulloso del lugar donde trabaja, difícilmente desistiría de sus labores. Pero por lo contrario en una cultura hay diversidad de comportamientos que sean compartidos, y donde los trabajadores no reciban apoyo de la empresa, se sientan marginados, aislados, donde se demuestren abandonos, y un desempeño ineficaz.

Basado en el Marco conceptual, y las investigaciones dentro de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., se plantea el siguiente problema:

¿Cómo contribuir a través de un plan de estrategias de sinergia empresarial a elevar la cultura organizacional de la empresa “Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos 2019”.

Este trabajo de investigación tiene diferentes justificaciones. “Indique el motivo de la investigación, indicando sus motivos” (Hernández, et al. 2014).

Esta investigación tiene el propósito de desarrollar un plan de estrategias de sinergia para contribuir a la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.

2019, para de esta forma brindar una herramienta de utilidad que sirva para el desarrollo de la organización.

Para ello se tomó en cuenta las problemáticas que afectan la realidad de la empresa, como el desequilibrio de la comunicación como uno de los factores importantes para el desarrollo de la cultura en la organización, la integración entre el personal, el clima laboral, la organización y el cumplimiento de los objetivos muestran una debilidad que necesita ser estudiada.

Para este proceso se tomará en cuenta los aportes según autores sobre sinergia y cultura organizacional, para ello se implementarán encuestas que demuestren la participación de las personas dentro de grupos de trabajo como lo resume (Cortese, 2004).

Desde el punto de vista teórico, esta problemática, nos permitirá conocer enfoques sobre la cultura organizacional en los cuales según estudios se consideran que van regidas, a pensamientos, hábitos y actividades que deben ser transmitidas o heredadas por los nuevos integrantes de la organización, y por ende ser aceptados y aplicados dentro de la empresa.

Por otro lado, identificar el grado de valor a través del efecto sinergia y los recursos, también como lo menciona (Chiavenato, 2001). Para ello se tratará de conocer las diferencias emocionales, mentales y psicología por medio de materiales de recolección de datos.

Desde el punto de vista metodológico, este estudio brindara una oportunidad de aprender o conocer un método que aporte a la sinergia en la empresa y que se vea reflejada sobre la cultura organizacional de la misma, bajo los procedimientos y técnicas primordiales. Esta investigación es descriptiva, por lo tanto, se elaborarán cuestionarios de acuerdo a las variables, y con los resultados obtenidos hacer una aportación a la dirección aportando así a la administración y mejorando el ambiente entre departamentos y empleados. Así poder reconocer las capacidades del motor humano, encaminándolo a un nivel alto de cooperación teniendo en cuenta que para este proceso debe reflejarse; habilidades comunicativas, e interpersonales importantes como: Escucha activa, personalización, respuestas empáticas, como lo acota (Sesmero & Povea 2013),

Desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos servirán para la aplicación y mejora de controles de la dirección que brindara apoyo a la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., para cumplir con los objetivos de la misma, ofreciéndole una estrategia,

herramienta que reforzara el desarrollo del trabajo en equipo con una sinergia que garantice la estabilidad de su cultura organizacional.

Para esta investigación se planteó el siguiente objetivo general:

-Diseñar un plan de estrategias de sinergia empresarial, para contribuir al desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos, 2019.

Como objetivos específicos se diseñaron los siguientes enunciados:

Identificar los factores que afectan al desarrollo de la cultura organizacional entre los empleados de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos, 2019.

Analizar el aporte de la sinergia empresarial en el desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. 2019.

Caracterizar estrategias de sinergia que favorezcan al fortalecimiento de la cultura en la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos, 2019.

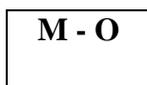
Como Hipótesis general se estableció el siguiente planteamiento: Si se diseña un plan de estrategias de sinergia empresarial, se contribuirá a mejorar el desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. 2019. Así mismo se desarrolló la siguiente hipótesis nula: El diseño de un plan de estrategias de sinergia empresarial no contribuiría al desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Según el estudio el tipo de investigación se la define como descriptiva con enfoque cuantitativo ya que se tiene que aplicar métodos de estudios que permitan obtener datos suficientes para el análisis de los resultados.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra con quien(es) vamos a realizar el estudio.

O: Información (observaciones) relevante o de interés que recogemos de la muestra.

Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 5) refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

La investigación será de carácter Descriptivo, “la cual busca especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables) aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.” (Hernández, et al (2006).

Tipo de investigación:

Según su finalidad: Aplicada porque por medio de este estudio se quiere comprobar el efecto de aplicación de una estrategia en caso práctico para obtener resultados que aporten al estudio

Según su carácter: Explicativa porque se desarrolla para conocer el efecto de los problemas frente a la búsqueda de la solución a donde se encamina la investigación.

Según su Naturaleza: Cuantitativa porque se tiene que aplicar métodos de estudios que permitan obtener datos suficientes para el análisis de los resultados.

Según su Alcance Temporal: Transversal porque se quiere obtener la medición de resultados en base a cuestionarios o encuestas.

Según la Orientación que Asume: Orientada a la Aplicación, porque se quiere dar respuestas a la aplicación de la sinergia y los resultados a favor de la cultura organizacional.

2.2 Variables y Operacionalización

-Variable independiente:

Estrategia de Sinergia: “La sinergia es la suma de energías individuales que se multiplica progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo” (Cortese, 2004).

-Variable dependiente:

Cultura Organizacional: es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”. (Idalberto Chiavenato, 1989)

TABLA N° 01

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Estrategia de sinergia empresarial para contribuir a la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.
Los Ríos, 2019.**

N	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
°	SINERGIA	“La sinergia es la suma de energías individuales que se multiplica	Es el medio por el cual se desarrolla actividades en donde cada persona hace su	Compromiso	Plan de estrategia Puntualidad	Cuantitativa Ordinal Encuesta.

progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo” Cortese (2004).	aporte, no demostrando individualidad más bien trabajando en conjunto y aportando para la mejora del trabajo grupal.	Confianza	Oportunidad Ambiente de trabajo Autoestima laboral Resaltar los éxitos del equipo Desarrollo de reuniones estratégicas	Escala De Likert: Muy De Acuerdo Algo De Acuerdo Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo Algo En Desacuerdo Muy En Desacuerdo
		Comunicación	Nivel de Cooperación Fluidez del circuito de comunicación interno.	

2

La Cultura
organizacional es “un

La cultura
organizacional en

Integración

Orientación a las
personas

Cuantitativa
Ordinal Encuesta.

CULTURA ORGANIZACIONAL	modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”. Chiavenato, (1989)	pocas palabras es hacerle entender a los trabajadores la razón de ser de la organización y el significado del para que se realizan las cosas de determinada manera, “un sistema cultural reúne los aspectos expresivos y afectivos de la organización en un sistema colectivo de significados simbólicos: Los	Identificación Coordinación	Interacción entre los empleados Orientación a los resultados Clima laboral Objetivos Estabilidad Misión y Visión Organización por equipo Mejorar el desempeño	Escala De Likert: Muy De Acuerdo Algo De Acuerdo Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo Algo En Desacuerdo Muy En Desacuerdo
------------------------	--	---	--	--	---

mitos, las ideologías
y los valores.

Compromiso

Relación

Capacitación y
desarrollo

2.3 Población muestra y muestreo.

Población

Un aspecto importante, es definir con claridad y de modo específico la población objetivo de la investigación. Para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo. (Hernández, 2006)

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (Fidias G. Arias, 2012)

En la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. hay un total de 40 (POBLACION SENSAL) empleados administrativos los cuales conforman la muestra en su totalidad quienes ocupan diferentes áreas entre los departamentos.

Tabla 2

Total, de población.

ÁREA	SEXO		Nº de empleados
	M	F	
Administrativa	33	7	40
TOTAL			40

Fuente: Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.

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

Técnicas de recolección de datos.

Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información (Arias, 2006).

Dentro de la investigación se implementarán encuestas como parte de las técnicas dirigidas al personal que forma parte de los departamentos, esto para conocer la situación actual de factores internos y puntos débiles de la compañía que determinen el problema.

Instrumento.

Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información (Arias, 2006).

El instrumento que se utilizara es un cuestionario el cual contara con 9 preguntas en relación a la variable independiente: Sinergia y 11 preguntas con relación a la variable dependiente: Cultura Organizacional todas las preguntas totalmente cerradas. Las alternativas utilizadas son ordinales, aplicando dos modelos de la escala de Likert, con la valoración:

Muy de acuerdo =1

Algo de acuerdo =2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo =3

Algo en desacuerdo =4

Muy en desacuerdo =5

Validación y confiabilidad del instrumento.

La validación de los instrumentos a utilizar que fueron elaborados con el fin de obtener resultados en base a los indicadores con escalas entre 0 y 1, obteniendo así el valor teórico que nos demuestre si la información es estable y consistente o defectuosa, para ello contamos con la verificación de los expertos:

PhD. Zoila Merino (1° experto)

Mgtr. Julio Mora (2° experto)

Mgtr. Maribel Vera (3° experto)

Confiabilidad de los instrumentos.

Para la confiabilidad de los instrumentos se tomará el Alfa de Cronbach un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems cuya fórmula

es:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

2.5. Procedimiento

Análisis de Fiabilidad.

Se realizó el análisis con la medición de las dos variables de estudio que son: “Sinergia y Cultura organizacional” en cuanto más cerca este de 1 mayor será la seguridad de los ítems. El resultado obtenido de fiabilidad luego de la aplicación de Alfa de Cronbach en la variable de Sinergia es de (0,525) lo que se considera un valor moderado.

Tabla 03

Fiabilidad variable Sinergia.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,487	0,525	9

El resultado obtenido de fiabilidad luego de la aplicación de Alfa de Cronbach en la variable de Cultura Organizacional es de (0,655) lo que se considera un valor bueno.

Tabla 04

Fiabilidad variable Cultura Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,668	0,655	11

2.6 Método de análisis de datos

Luego de haber obtenido la recopilación de la información del banco de pregunta que se realizó a los empleados de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., bajo el cuestionario se realizó la agrupación de los resultados en Microsoft Excel y también el software SPSS 25.0, la cual procesara las tablas para en análisis respectivo la cual permitió obtener resultados para luego desarrollar la discusión de resultados para de esta forma obtener las conclusiones y recomendaciones de la investigación

2.7 Aspectos éticos.

Los resultados obtenidos, los cuestionarios, entrevista y demás en esta investigación fueron presentados debidamente con los compromisos éticos y dando fe que los mismos no han tenido alteración alguna que afecte la veracidad del trabajo realizado.

Por otro lado, se guarda confidencialidad con la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., la cual dio la oportunidad para poder desarrollar este estudio, al igual que con todo el personal de colaboración, de esta forma reitero que los resultados son confiables y veraces objetando cualquier evento de plagio que afecte el marco de esta investigación.

III. RESULTADOS

1. ¿La empresa cuenta con un plan de estrategia de sinergia para el desarrollo de la comunicación?

Tabla 5

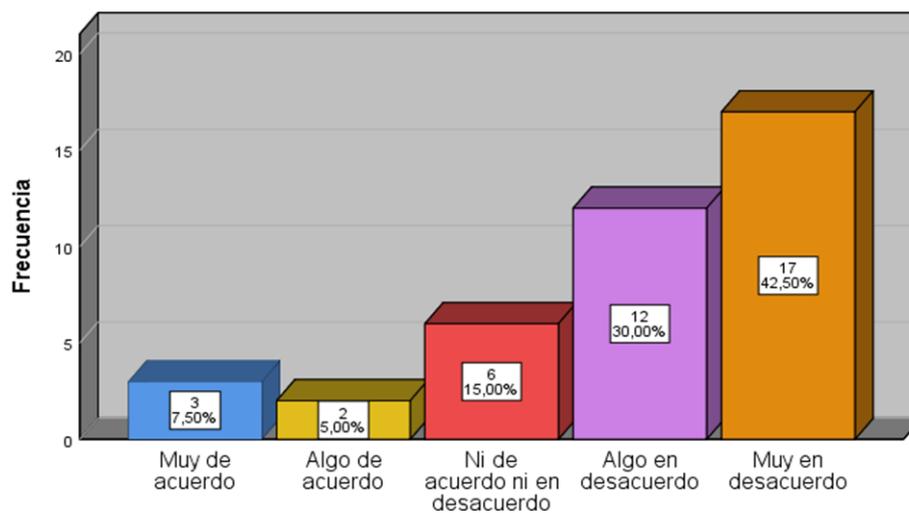
Resultados de “Plan de sinergia”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	7,5	7,5	7,5
	Algo de acuerdo	2	5,0	5,0	12,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15,0	15,0	27,5
	Algo en desacuerdo	12	30,0	30,0	57,5
	Muy en desacuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 1

Porcentaje de resultados “Plan de sinergia”



Elaborado por: El autor

En los resultados en base a la existencia de algún plan de sinergia el 42,50% está muy en desacuerdo, el 30% considera estar en algo desacuerdo, mientras que el 15% dice estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que demuestra que no existe un plan de estrategia de sinergia, es así que mediante estos resultados contamos con oportunidad de mejora.

2. **¿La puntualidad es uno de los valores importantes en el flujo de comunicación en la empresa?**

Tabla 6

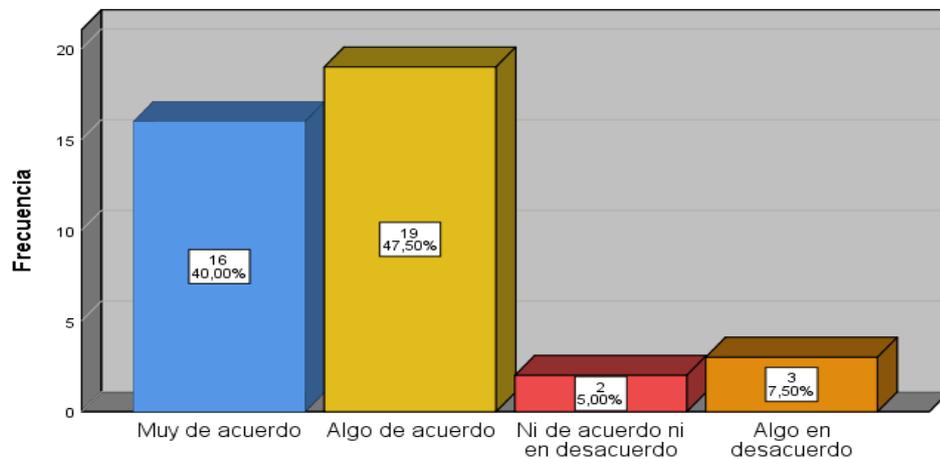
Resultados de “Puntualidad”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	16	40,0	40,0	40,0
Algo de acuerdo	19	47,5	47,5	87,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	5,0	92,5
Algo en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 2

Porcentaje de resultados “Puntualidad”



Elaborado por: El autor

Según los resultados se puede constatar que el 47.5% está en algo de acuerdo, mientras que un 40% de los encuestados está muy de acuerdo, esto nos lleva a concluir que la puntualidad es muy importante para el desarrollo de la sinergia.

3. ¿La participación los empleados mejorarían la sinergia dentro de la empresa?

Tabla 7

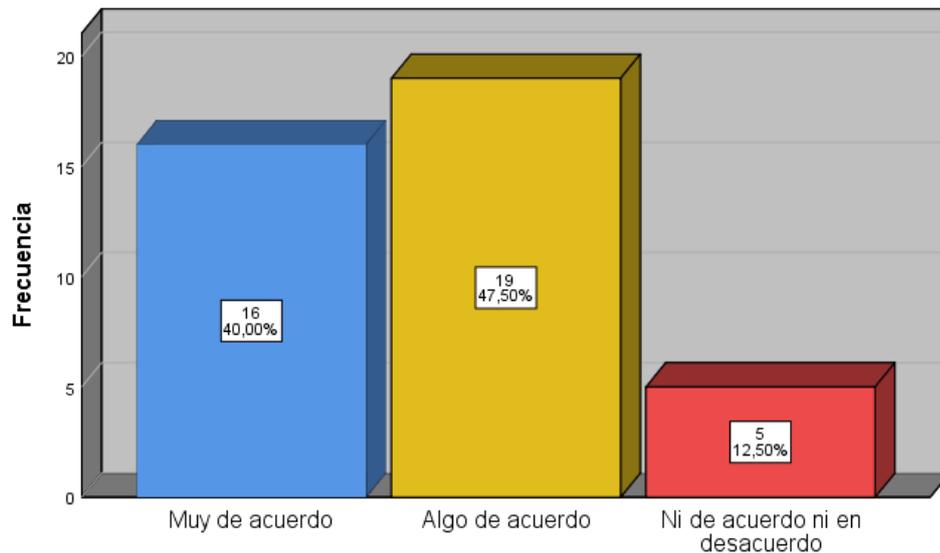
Resultados de “Participación”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	16	40,0	40,0	40,0
Algo de acuerdo	19	47,5	47,5	87,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborada: Por el autor.

Figura 3

Porcentaje de resultados “Participación”



Elaborada por: El autor

Se puede notar la aceptación por parte de los encuestados de que la participación mejoraría la sinergia, con un 47,5% algo de acuerdo y seguido de un 40% que dice estar muy de acuerdo, siendo así un punto importante para un enfoque al cambio tanto al personal operativo y administrativo.

4. **¿La empresa cuenta con un ambiente de trabajo efectivo para una buena comunicación?**

Tabla 8

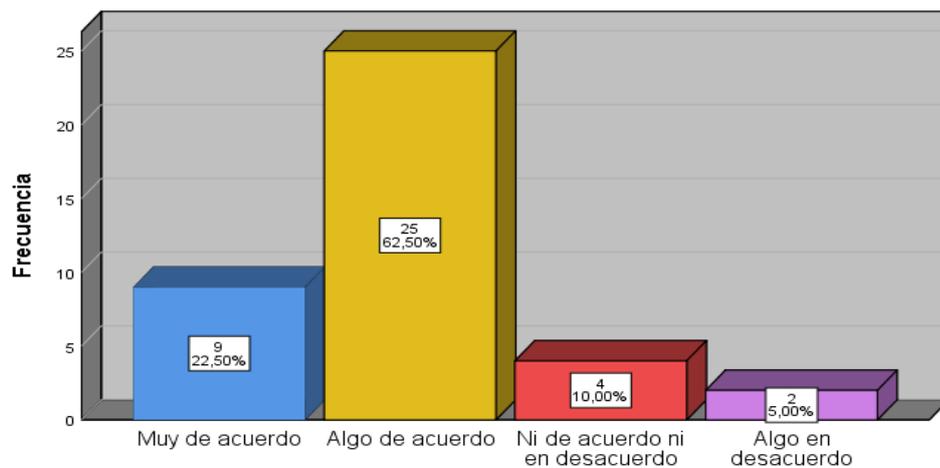
Resultados de “Ambiente de trabajo”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	9	22,5	22,5	22,5
Algo de acuerdo	25	62,5	62,5	85,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10,0	10,0	95,0
Algo en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 4

Porcentaje de resultados “Ambiente de trabajo”



Elaborado por: El autor

Más de la mitad de los encuestados un 82,5% dice estar en algo de acuerdo sobre un buen ambiente de trabajo, mientras que solo un 22,5% dice estar muy de acuerdo, por otro lado, un 10% opina estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que demuestra que, aunque no hay porcentaje alto en desacuerdo, esto da una pauta para enfocarse en que no hay consistencia sobre un ambiente de calidad.

5. **¿La autoestima laboral es importante para el desarrollo de los procesos en la empresa?**

Tabla 9

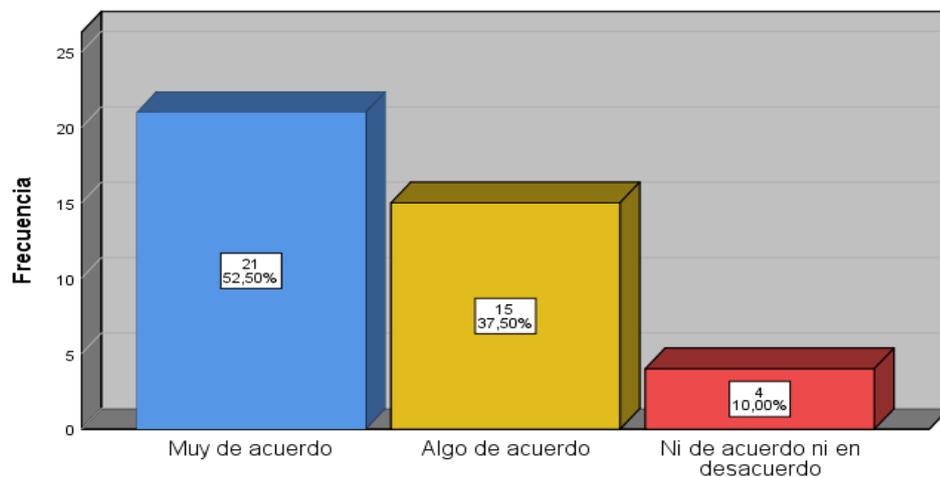
Resultados de “Autoestima Laboral”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	21	52,5	52,5	52,5
Algo de acuerdo	15	37,5	37,5	90,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 5

Porcentaje de resultados “Autoestima Laboral”



Elaborado por: El autor

Con relación a la autoestima laboral, un 52,5% dice estar muy de acuerdo, mientras un 37,5% menciona estar algo de acuerdo, por otro lado, un 10% respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que nos demuestras que es un factor importante para el desarrollo de la organización.

6. **¿Se resaltan los éxitos del equipo de trabajo?**

Tabla 10

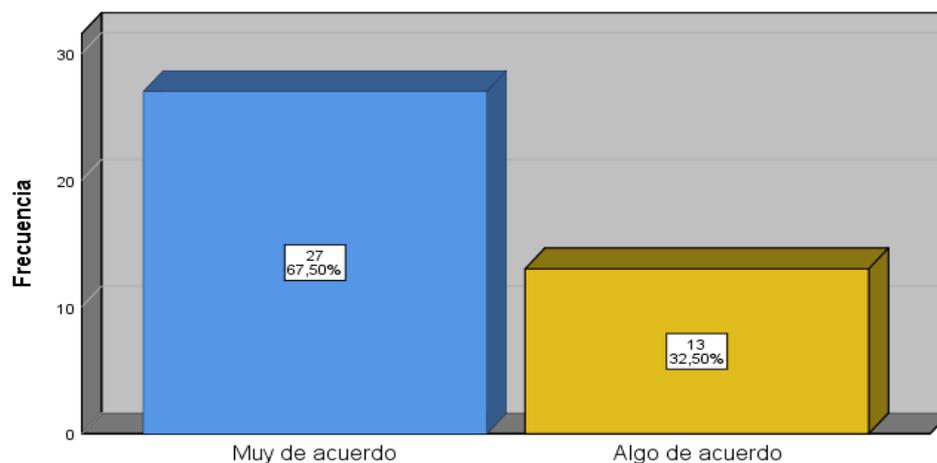
Resultados de “Resaltar los éxitos del equipo”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	27	67,5	67,5	67,5
Algo de acuerdo	13	32,5	32,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 6

Porcentaje de resultados “Resaltar los éxitos del equipo”



Elaborado por: El autor

Un porcentaje alto sobre la mitad de los entrevistados 67,5% reconoce estar muy de acuerdo respecto al reconocimientos del éxito del equipo y un 32,5% acentuó estar algo de acuerdo, lo que refleja que se debe tomar en cuenta al equipo no solo en momentos de crisis.

7. ¿La empresa realiza reuniones estratégicas para el desarrollo de la comunicación?

Tabla 11

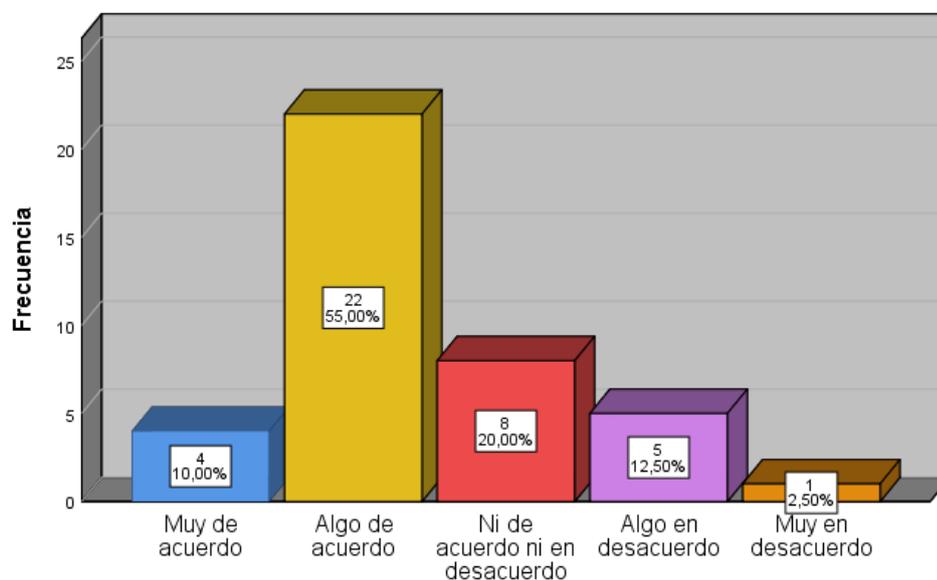
Resultados de “Desarrollo de reuniones estratégicas”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	4	10,0	10,0	10,0
Algo de acuerdo	22	55,0	55,0	65,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	85,0
Algo en desacuerdo	5	12,5	12,5	97,5
Muy en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 7

Porcentaje de resultados “Desarrollo de reuniones estratégicas”



Elaborado por: El autor

Según la recopilación de datos un 55% dice estar algo de acuerdo con el desarrollo de reuniones estratégicas por parte de la empresa y un 10% afirma estar muy de acuerdo, por

otro lado, el 35% restante intercala entre ni de acuerdo, algo en desacuerdo y muy desacuerdo, lo que deja una brecha para profundizar sobre este tema.

8. ¿El personal de distintas áreas ofrecen cooperación ante las necesidades emergentes de los procesos?

Tabla 12

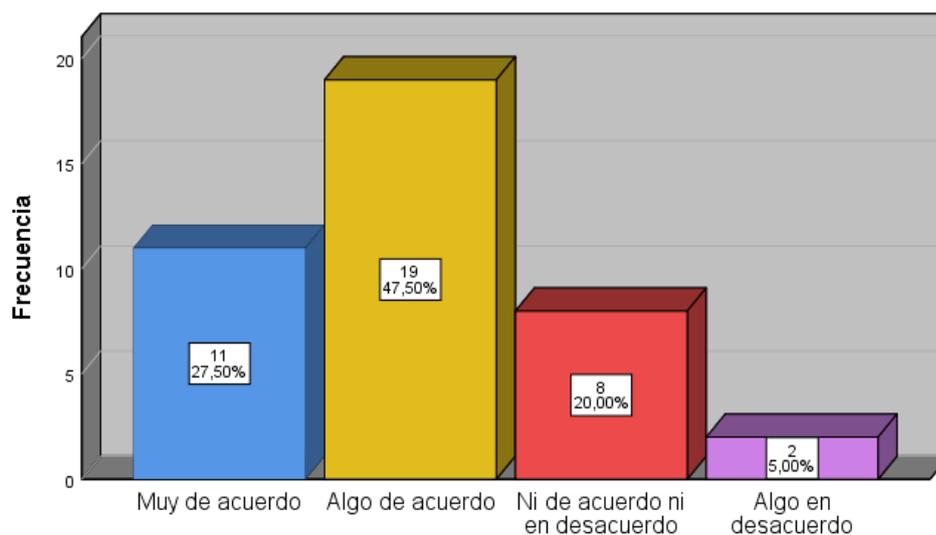
Resultados de “Nivel de cooperación”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
Algo de acuerdo	19	47,5	47,5	75,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	95,0
Algo en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 8

Porcentaje de resultados “Nivel de cooperación”



Elaborado por: El autor

Se midió el nivel de cooperación entre los encuestados dando resultados de un 47,5% algo de acuerdo, y solo un 27,5% muy de acuerdo, por otro lado, un 20% aporta en ni estar de acuerdo ni en desacuerdo y un 5% estar algo en desacuerdo, dejando así una inestabilidad en la aceptación total del personal comprometiendo así el flujo de la comunicación.

9. ¿La fluidez del circuito de comunicación interno, son adecuados para el desarrollo de las actividades?

Tabla 13

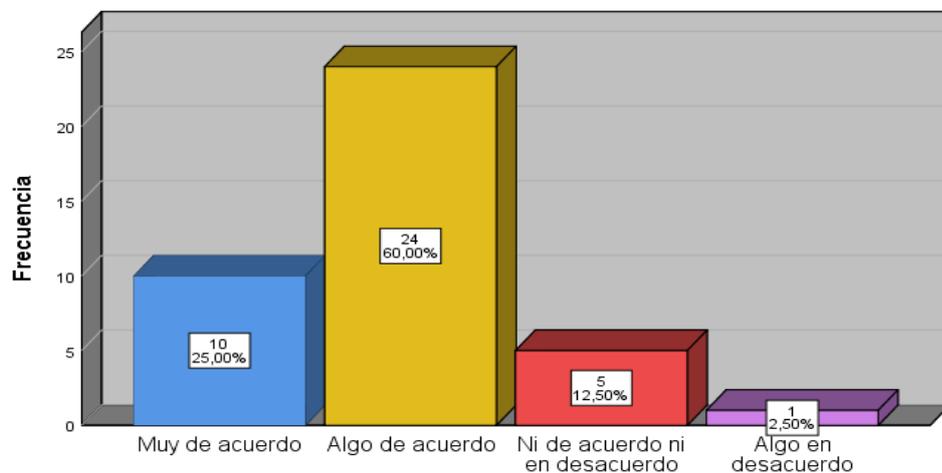
Resultados de “Fluidez del circuito de comunicación interno”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	10	25,0	25,0	25,0
Algo de acuerdo	24	60,0	60,0	85,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12,5	12,5	97,5
Algo en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 9

Porcentaje de resultados “Fluidez del circuito de comunicación interno”



Elaborado por: El autor

El 60% afirma estar en algo de acuerdo, otro 25% dice estar muy de acuerdo a la fluidez del circuito de comunicación, quedando un 15% entre dudas debido a que no se complementa en la totalidad la comunicación entre los empleados.

10. ¿Hay orientación en base a los resultados de cada una de las personas?

Tabla 14

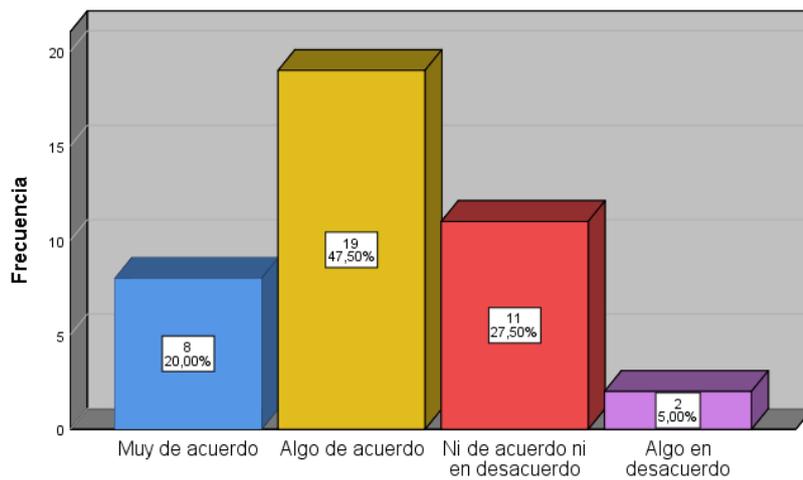
Resultados de “Orientación a las personas”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	8	20,0	20,0	20,0
Algo de acuerdo	19	47,5	47,5	67,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	27,5	27,5	95,0
Algo en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 10

Porcentaje de resultados “Orientación a las personas”



Elaborado por: El autor

Un 47,5% acota estar algo de acuerdo, mientras un 27,5% menciono estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, demostrando que no todo el personal es tomado en cuenta de forma individual para el éxito de la organización.

11. ¿Las actividades donde haya interacciones entre los empleados ayuda al crecimiento de la empresa?

Tabla 15

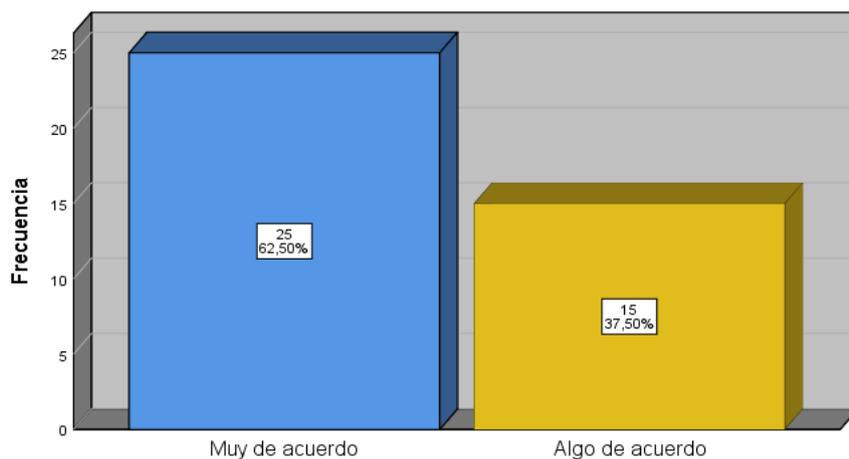
Resultados de “Interacción entre los empleados”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	25	62,5	62,5	62,5
Algo de acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 11

Porcentaje de resultados “Interacción entre los empleados”



Elaborado por: El autor

Un porcentaje alto del 62,5% afirmo estar muy de acuerdo con las actividades de interacciones entre los empleados y un 37,5% menciono estar algo de acuerdo, siendo así un punto muy importante que gestione dentro de la organización la cultura de cambios.

12. ¿La gerencia tiene orientación en los resultados?

Tabla 16

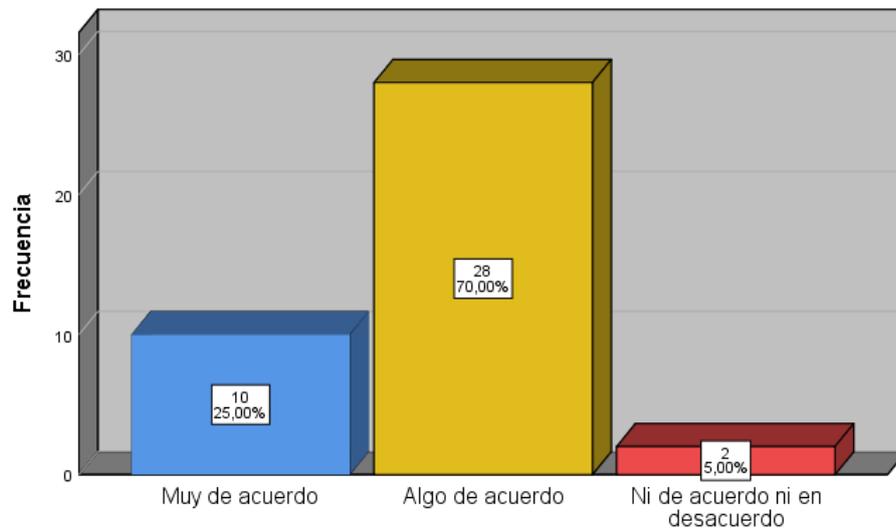
Resultados de “Orientación a los resultados”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	10	25,0	25,0	25,0
Algo de acuerdo	28	70,0	70,0	95,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 12

Porcentaje de resultados “Orientación a los resultados”



Elaborado por: El autor

Se puede notar que un 70% opino estar algo de acuerdo en la orientación a los resultados por parte de la gerencia, y un 25% acoto estar muy de acuerdo, las deducciones dejan abierta una muestra a la falta de gestión por parte de la gerencia al centrarse más a esta oportunidad de mejora.

13. ¿La empresa cuenta con un buen ambiente laboral?

Tabla 17

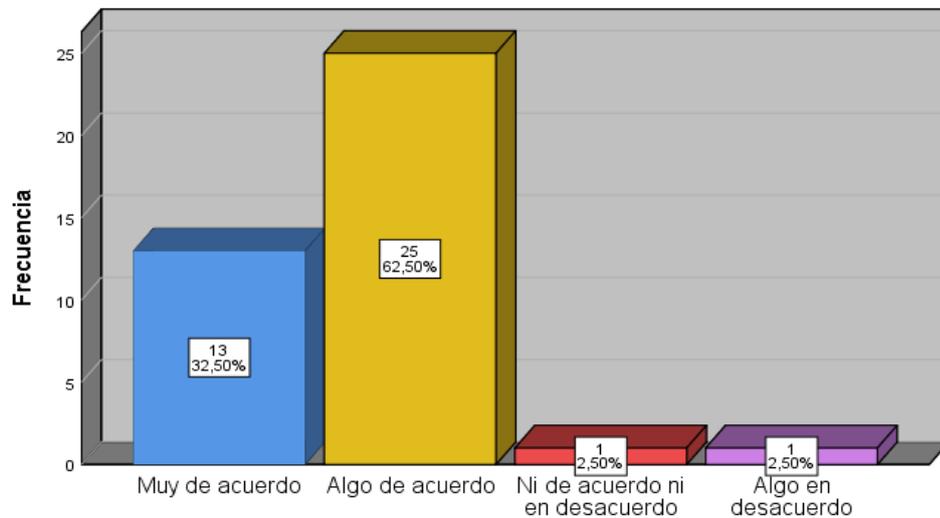
Resultados de “Ambiente Laboral”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	13	32,5	32,5	32,5
Algo de acuerdo	25	62,5	62,5	95,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	2,5	97,5
Algo en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 13

Porcentaje de resultados “Ambiente Laboral”



Elaborado por: El autor

El personal encuestado en un porcentaje muy alto de un 62,5% dice estar algo de acuerdo con el ambiente laboras, y un 32,5% afirma estar muy de acuerdo, lo que demuestra que hay dudas entre las opiniones dejando así la oportunidad para el desarrollo de este estudio.

14. ¿Desde su expectativa, se cumple con los objetivos planteados por la organización?

Tabla 18

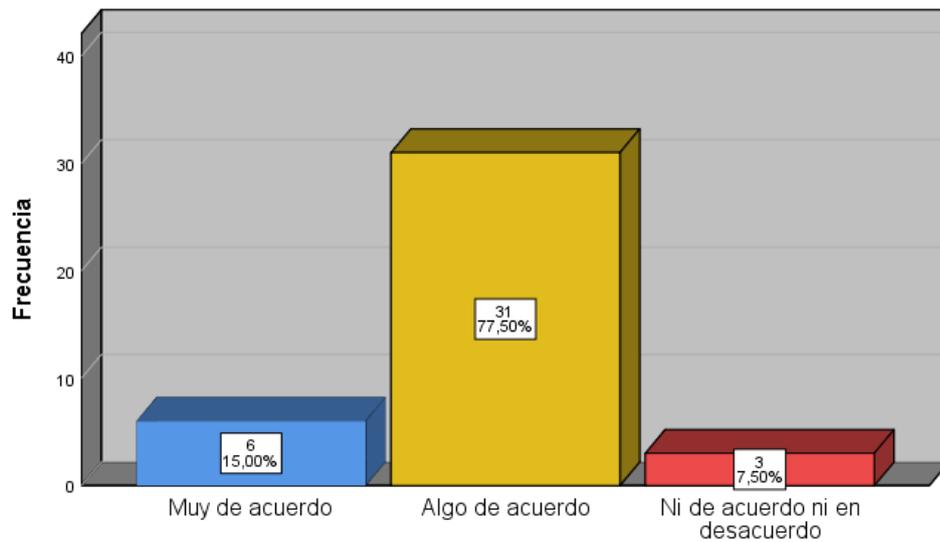
Resultados de “Objetivos”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
Algo de acuerdo	31	77,5	77,5	92,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 14

Porcentaje de resultados “Objetivos”



Elaborado por: El autor

Se puede notar que un 77,5% está algo de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos por parte de la empresa, y un 15% está muy de acuerdo, aportando así estas opiniones a obtener resultados de una inestabilidad media en el cumplimiento de lo propuesto.

15. ¿La empresa ofrece estabilidad laboral y económica?

Tabla 19

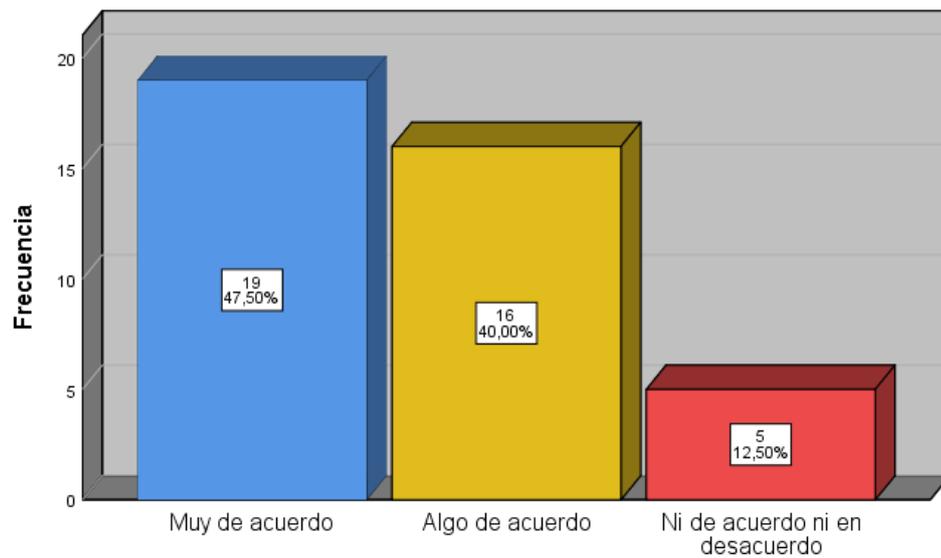
Resultados de “Estabilidad”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	19	47,5	47,5	47,5
Algo de acuerdo	16	40,0	40,0	87,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 15

Porcentaje de resultados “Estabilidad”



Elaborado por: El autor

Un porcentaje alto de 47,5% está muy de consiente en que la empresa da estabilidad laboral y económica, mientras que un 40% menciona estar algo de acuerdo, demostrando que hay un poco de incertidumbre en este punto que puede afectar el desarrollo organizacional de la empresa.

16. ¿Cada cierto tiempo se socializa la importancia de la misión y visión de la empresa?

Tabla 20

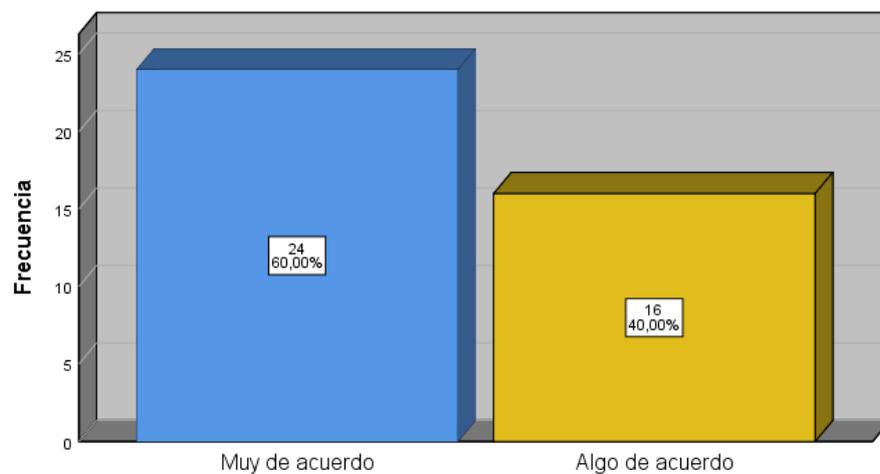
Resultados de “Misión y visión”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	24	60,0	60,0	60,0
Algo de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 16

Porcentaje de resultados “Misión y visión”



Elaborado por: El autor

La aceptación por parte de los entrevistados en que se socialice la misión y visión de la empresa es de un 60% mientras que un 40% dice estar algo de acuerdo, esto demuestra que es de suma importancia y tienen aceptación por parte de los empleados el aportar al desarrollo de la cultura.

17. ¿La empresa posee equipos de trabajos para el éxito de la organización?

Tabla 21

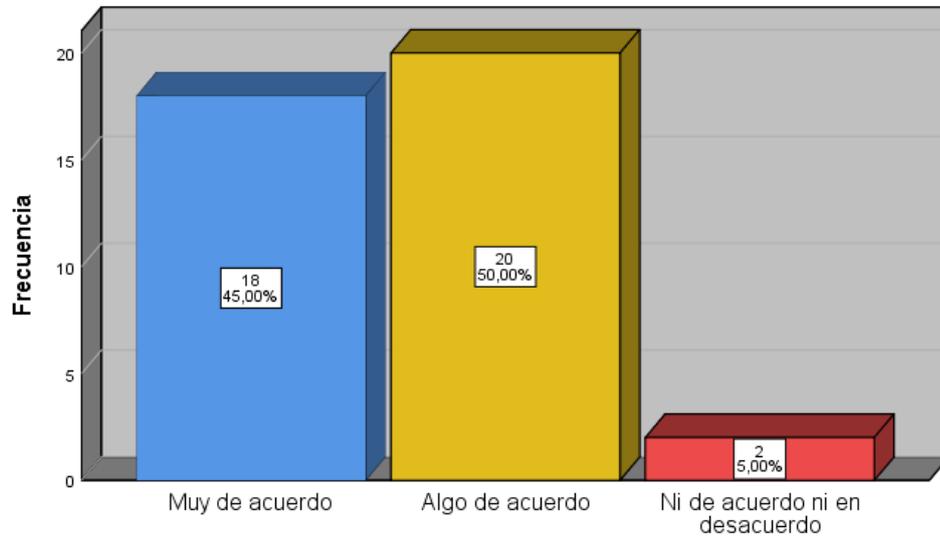
Resultados de “Organización por equipos”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	18	45,0	45,0	45,0
Algo de acuerdo	20	50,0	50,0	95,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 17

Porcentaje de resultados “Organización por equipos”



Elaborado por: El autor

Se obtiene un 50% de opiniones en estar algo de acuerdo al contar con equipos de trabajos y un 45% en estar muy de acuerdo, lo que demuestra que hay posibilidades de mejora en la clasificación de equipos que garanticen una mejora de la estructura organizacional en la empresa.

18. ¿La empresa se preocupa en mejorar el desempeño de los empleados?

Tabla 22

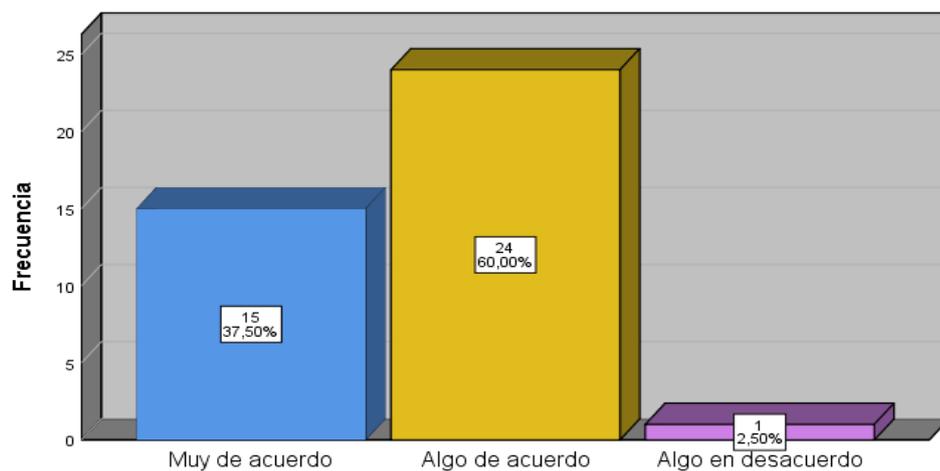
Resultados de “Mejora del desempeño”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	15	37,5	37,5	37,5
Algo de acuerdo	24	60,0	60,0	97,5
Algo en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 18

Porcentaje de resultados “Mejora del desempeño”



Elaborado por: El autor

De los encuestados el 60% dijo que esta algo de acuerdo y un 37,5% contesto estar muy de acuerdo en la mejora del desempeño de los empleados, dejando claro que se necesita aportar en el recurso humano para un mejor desarrollo de actividades.

19. ¿Existen relaciones justas entre los empleados y los directivos de la empresa?

Tabla 23

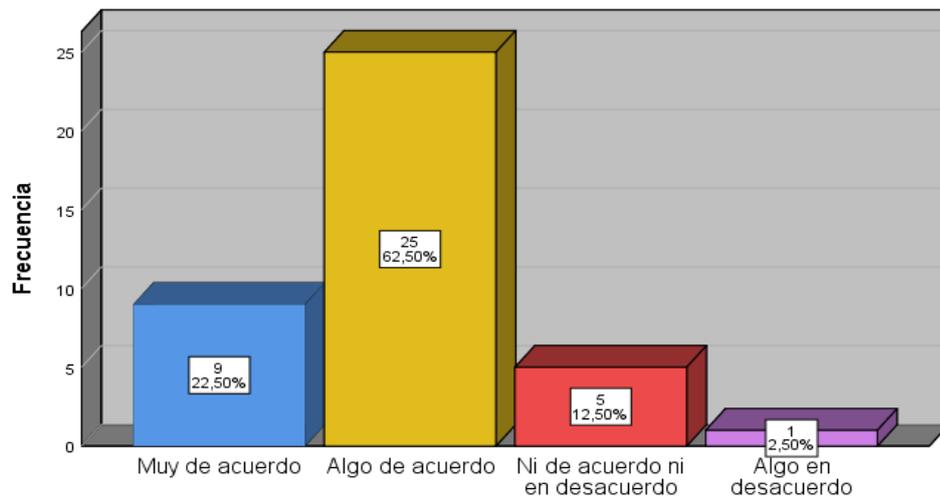
Resultados de “Relaciones”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	9	22,5	22,5	22,5
Algo de acuerdo	25	62,5	62,5	85,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12,5	12,5	97,5
Algo en desacuerdo	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 19

Porcentaje de resultados “Relaciones”



Elaborado por: El autor

El 62,5% de los encuestados dijo estar algo de acuerdo en base a las relaciones entre los directivos de la empresa, por otro lado, un 22,5% menciono estar muy de acuerdo, y el 12,5% acoto estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, demostrando que la comunicación y las relaciones son aportes para el desarrollo de la cultura organizacional.

20. ¿Los planes de capacitación y desarrollo dentro de la organización son adecuados?

Tabla 24

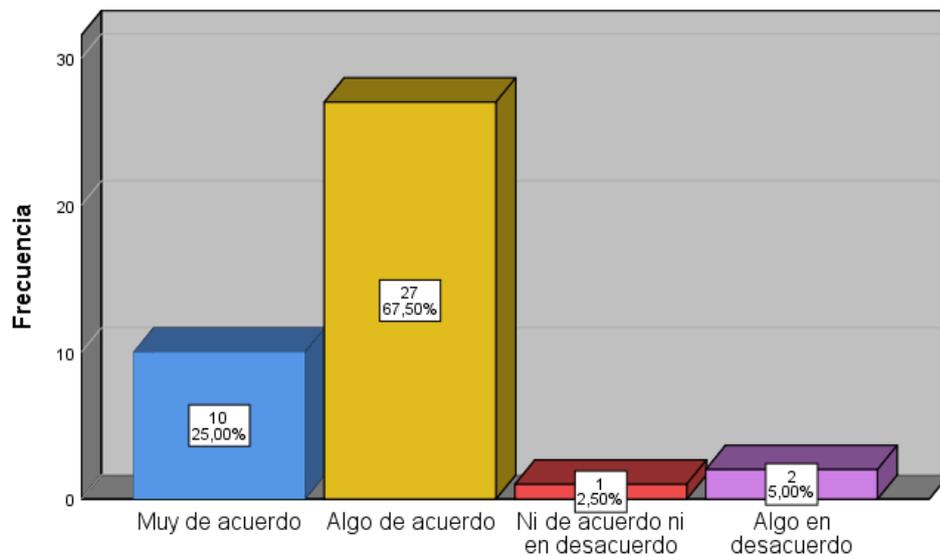
Resultados de “Capacitación y desarrollo”

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	10	25,0	25,0	25,0
Algo de acuerdo	27	67,5	67,5	92,5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	2,5	95,0
Algo en desacuerdo	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Elaborado por: El autor

Figura 20

Porcentaje de resultados “Capacitación y desarrollo”



Elaborado por: El autor

Un 67,5% de los encuestados dijo estar algo de acuerdo con los métodos de capacitación y desarrollo dentro de la empresa, mientras que un 25% dijo estar muy de acuerdo, demostrando en este punto que hay necesidades de mejoras.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día la sinergia es un componente importante para las organizaciones, siendo así uno de los motores para el correcto funcionamiento de una empresa, es así como en esta investigación, se busca establecer un plan de mejoras que aporten a la cultura organizacional, a lo que se busca atribuir una fortaleza con un medio accesible que contribuya a los procesos y la responsabilidad empresarial.

-Es así como empresas aun en la actualidad desconocen el accionar de la sinergia y sus beneficios para con la organización, para ello se considera elementos importantes como la identidad, la comunicación, la ejecución, y dentro de la cultura organizacional la identificación, la integración, la coordinación, la motivación, entre otras variables, que hacen un aporte al desarrollo de los trabajadores y también a la empresa, de los resultados obtenidos en la búsqueda de la existencia de sinergia dentro de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., y obtener su efecto sobre la cultura organizacional se identificó las siguientes observaciones tomando en cuenta los objetivos planteados y los indicadores más relevantes para su análisis.

-En relación al objetivo general, se observó que la mayoría de las personas están en desacuerdo sobre que exista en el diseño de un plan de estrategia de sinergia, obteniendo un porcentaje negativo sobre la existencia del mismo en la tabla #5 con un porcentaje acumulado de 57.5% a favor para la aplicación de un modelo de estrategias. En este aspecto Barragán (2014), en su trabajo de investigación, *“Sinergia en planeación y Administración Estratégica Aplicada al Sector Agroindustrial”* expresa: Mediante la sinergia en planeación y administración estratégicas, es posible que los agro negocios generen mejor desarrollo en establecer sus planes estratégicos, es decir que el control de una buena cultura organizacional es necesario para mejorar las relaciones directas entre trabajadores, Cortese (2004), expresa que *“la sinergia es la suma de energías individuales que se multiplica progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo”* demostrando la importancia de la sinergia para las organizaciones.

-En relación al objetivo específico primero, es importante citar al investigador Fuster (2007), donde aporta que la mala gestión de plantillas o del talento, afecta a cualquier empresa, como fuga de talento, débil traspaso de información, adaptación de los recién llegados, rupturas de los lazos de equipo, menor fluidez en el circuito comunicativo, desajuste organizativo, teniendo así los resultados en la tabla # 6 donde el efecto de la puntualidad refleja un 47.5%

en acuerdo sobre ser un importante recurso de la cultura, la tabla# 7 con un 47.5% demuestra que la participación es un aporte significativo al desarrollo de la sinergia en la organización, cabe destacar que la empresa sigue su propio modelo de cumplimiento pero el reflejo de los resultados apertura aún más el área para la investigación, en la tabla #8 el 82.5% de los trabajadores mencionan estar algo de acuerdo sobre el ambiente de trabajo donde se desarrollan las actividades, adicional la tabla # 9 demuestra que un 52.5% de los encuestados está de acuerdo en que el autoestima laboral es un factor importante para el desarrollo de la organización, siendo también importante el resaltar los éxitos del equipo de trabajo como lo refleja la tabla # 10 en la que un 67.5% de los encuestados expreso que se debe realizar este incentivo y no solo en momentos de crisis, es así como Roca (2016) en su trabajo *“La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)”*, Aplica conocimientos inéditos en el campo de la cultura de la institución y busca el camino idóneo para el trabajo y se profundiza con el propósito de crear el ambiente cultural adecuado para el funcionamiento de la misma, teniendo un punto a favor debido a que en la institución no se llevaba un modelo, proponiendo así un plan que perfeccioné o guie a una mejor organización, para de esta forma identificar y contribuir a estos factores importantes que inyectan significativamente a la cultura de toda organización.

-Lo concluido sobre los resultados mencionados afirma lo expuesto en la teoría de Ritter (2012) y Robbins & Judge (2013), la identidad o punto de referencia de una organización es su cultura; por eso, la importancia de que los gerentes o líderes de las organizaciones construyan modelos organizacionales en donde los trabajadores puedan adaptarse a los cambios, generando una buena cultura organizacional y un cambio sinérgico encaminado al éxito de la empresa.

-Referente al objetivo específico dos, se encontró los siguientes resultados según la recopilación de datos, la tabla# 11 muestra que un 55% dice estar algo de acuerdo con el desarrollo de reuniones estratégicas por parte de la empresa lo que deja una brecha para profundizar sobre este tema, que como en la tabla # 12 se midió el nivel de cooperación entre los encuestados dando resultados de un 47,5% algo de acuerdo demostrando así una inestabilidad en la aceptación total del personal, para ello también se acentúa lo encontrado en la tabla # 13 en donde el 60% afirma estar en algo de acuerdo, comprometiendo así el flujo de la comunicación, por ello cabe mencionar el trabajo de Vecilla (2015), *“El Liderazgo Transformador Y La Sinergia Organizacional En Los Trabajadores Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social Del Cantón Ambato Provincia De Tungurahua”* que

plantea la elaboración de un Plan de Implementación del Modelo EFQM de Excelencia Empresarial que abarca tres áreas: Liderazgo, Procesos y Resultados Claves; mediante fases que consisten en: la Fase Previa que servirá para elegir una Junta de Calidad, una Política de Calidad y un Responsable de Calidad; en la Fase I se llevará a cabo la Autoevaluación a los trabajadores con lo que plantea mejorar las habilidades, orientar y promover una adecuada comunicación, guiar a los trabajadores hacia el compromiso con la visión, misión y metas de la Institución; como también elevar el grado de cohesión grupal dándole el valor necesario a las personas, clientes y demás grupos de interés; que maximizará la productividad de la Institución.

-El trabajo citado demuestra así en una similitud, y que el planteamiento de estrategias de sinergia, aporta significativamente al desarrollo de la organización.

-Por otro lado en el objetivo tres, los resultados encontrados en la Tabla#17 en un porcentaje muy alto de un 62,5% dice estar algo de acuerdo con el ambiente laboral dejando así una muestra en que la empresa intenta seguir un modelo pero no encuentra la satisfacción total de los empleados, como lo menciona Demera, (2016), en su investigación *“Análisis De La Cultura Organizacional De La Pucese, Como Estrategia De La Gestión Administrativa”* Se demostró la incidencia que tiene la comunicación en la cultura organizacional, siendo preciso para su fortalecimiento dentro de una institución. La comunicación soporta la cultura organizacional, porque favorece con su divulgación, en la medida en que más partes de la organización comuniquen opiniones, más reforzada será la cultura. Es así como se transforma que el flujo de información interno no formal, como comentarios entre los trabajadores disminuye el crecimiento tanto de su sinergia, como de su cultura, es así como Schein (2010) menciona que la cultura es tanto un “aquí y ahora” fenómeno dinámico y coercitiva estructura de fondo que nos influye en múltiples formas, lo que se atribuye a los resultados encontrados en la Tabla # 21 donde se obtiene un 50% de opiniones en estar algo de acuerdo al contar con equipos de trabajos y un 45% en estar muy de acuerdo, lo que demuestra que hay posibilidades de mejora en la clasificación de equipos que garanticen una mejora de la estructura organizacional de la empresa y considerándolo uno de los factores importantes, y refiriéndose a aquella definición propuesta por el filósofo Fuller. Y citado por Bertoglio, & Johansen, (2002), el trabajo en Equipo y la sinergia; quizá ya haya oído hablar de sinergia, si tomamos la definición del diccionario es “Asociación de varios órganos para realizar una función”, si lo llevamos a grupo de persona, podríamos decir que es la asociación

o interacción de varias personas para realizar una función, producir un trabajo, así pues, cuando se asocian varias personas para interactuar cada uno está aportando su energía, es aquí donde el reflejo de esta investigación y el resultado demuestra la importancia de su aplicación.

-El resultado de esta investigación se la sustenta con la teoría de Robbins (2013), en su obra Comportamiento Organizacional menciona: las culturas fuertes son aquellas en donde los valores fundamentales están profundamente arraigados, claramente definidos, ampliamente difundidos, que se aceptan y que se comparten extensivamente, influyendo sobre las personas. Cuantos más miembros acepten los valores fundamentales de la organización y mayor sea su adhesión a ellos, más fuerte será la cultura, por esta razón se incluye dos resultados más que aporten a este objetivo, la tabla #22 De los encuestados el 60% dijo que esta algo de acuerdo y un 37,5% contesto estar muy de acuerdo en la mejora del desempeño de los empleados, dejando claro que se necesita aportar en el recurso humano para un mejor desarrollo de actividades, es de esta forma como se identifica las falencias, Fuster (2007), lo expresa de esta manera, si las empresas valoraran no solamente lo que representa en coste económico sino hasta de imagen y rendimiento la mala gestión del talento de su capital humano, se pensaría dos veces el improvisar dicha parcela de la gestión administrativa humana. Y se lo refuerza con el resultado de la tabla #24 donde un 67,5% de los encuestados dijo estar algo de acuerdo a los métodos de capacitación y desarrollo dentro de la empresa, lo cual no demuestra una aceptación clara de este recurso importante

-Cada uno de los aspectos que refleje debilidades deberá ser estudiada para así mantener un sistema conjunto que evolucione en la búsqueda de mejores alternativas encaminados en la participación adecuada de cada uno de los individuos que forman la estructura humana en la empresa. Se tendrá en cuenta de no solo contar con una persona si no contar como equipo ante las exigencias de cada proceso.

Para ello se diseñará una propuesta de estrategias de sinergia que aporte significativamente al desarrollo de sinergia y su aporte a la cultura organizacional.

V. CONCLUSIONES

Del estudio realizado se desarrollan las siguientes conclusiones:

- Se determina que la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., no cuenta con un modelo de estrategia de sinergia empresarial con un porcentaje del 57.5%, para poder atender a las falencias que se presentan, ya que, mediante la sinergia en planeación y administración estratégica, se puede desarrollar un mejor control de una cultura organizacional y de alguna manera una mejor evaluación departamental que sostenga un mismo perfil en cuanto a la combinación de esfuerzos, de formas y compromisos, es así como muchos de los trabajadores no conocen el sentido de la sinergia y su importancia. (tabla#5).

“De este modo se trata de iniciar un reconocimiento en la empresa a la importancia de la sinergia, de la cual puede ayudar a definir necesidades que no se pueden apreciar a simple vista, y las cuales se basan a teorías relacionadas como por ejemplo Merlano, (2011) en su libro “Sinergia en el ambiente de trabajo”

- La cultura organizacional en la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. tiene niveles de aceptación media, ya que se refleja aun falta de valores entre ellos como la puntualidad con un 47.5%, por otro lado las participaciones y el ambiente de trabajo se ven afectados con un 82.5% a desfavor, ya que existe una debilidad en la cultura y de esta forma se compromete el camino a la excelencia que busca la empresa, se refleja en que no se expresa un mismo nivel de comentarios o críticas iguales, siendo así poco suficiente el desempeño actual, sobre su actitud y productividad de los trabajadores . (Tabla # 6-7-8-9-10).

“Por tratarse de la cultura organizacional como un conjunto de hábitos, creencias, valores, actitudes, y otros, se estudia estos factores con el fin de encontrar debilidades a superar y que conlleven a una libertad en su trabajo y como relevancia, a una participación a incentivar el interés de la gerencia por mejorar el funcionamiento de la organización”

- Los trabajadores perciben que las reuniones estratégicas son necesarias en un 55% demostrando que el complemento de esta estrategia es de importante aportación, el nivel de cooperación se fijó en un 47.5% demostrando así una inestabilidad en cuanto a la necesidad de la colaboración, y también se expone que un 60% de los trabajadores está de acuerdo en que los flujos de comunicación no son los adecuados, y es así como la sinergia toma un valor significativo resaltando el compromiso de exponer ideas y planteamientos adecuados que consolide el trabajo en equipo de los empleados de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. (Tabla# 11-12-13).

“Las reuniones, cooperación, colaboración, y los flujos de comunicación, estos puntos mencionados desde el punto de vista empresarial, son necesarios motivarlos para tener una participación de los trabajadores con el fin de relacionarse, y auto relacionarse a la necesidad de solucionar problemas que puedan surgir dentro de la empresa o cualquier organización”

- Con la problemática identificada es muy necesario proponer estrategias de sinergia en la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., se describe a través de los resultados en la debilidad del ambiente de trabajo con un 62.5% con una mediana aceptación, también la duda sobre la existencia de equipos de trabajo en un 50% lo que demuestra que las posibilidades de mejora son factibles para así de esta forma aprovechar los recursos hacia el desarrollo de actividades, por otro lado se obtuvo un 67.5% en la aceptación de que las capacitaciones no son las adecuadas y tampoco constantes o analizadas a su aplicación, lo que impide el fortalecimiento de la estructura organizacional. (Tabla # 17-22-24).

“Es muy importante que los empleados se sientan cómodos en sus puestos, por ello el ambiente de trabajo, el trabajo en equipo, capacitaciones, son bases para decisiones inteligentes, porque la comodidad de sus trabajadores se refleja en su productividad, en donde juega un papel importante la sinergia, donde el estar entrelazado y consolidar relaciones asegura confianza a las horas de trabajo en el espacio profesional y personal”

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la gerencia adaptar el plan sinergia expuesto en la propuesta, con el propósito de sistematizar una medida de ayuda o aporte ante situaciones complejas que se dan día a día y que impiden el desarrollo de resultados esperados.
- Al departamento de talento humano realizar periódicamente, encuestas con el propósito de conocer inquietudes, dudas, y otras actividades que impidan el desarrollo del trabajo en equipo para de esta manera generar información que sirva para el desarrollo de la empresa.
- A la gerencia verificar el desarrollo de las actividades en manos de los empleados para constatar la participación y el flujo de la cultura organizacional entre las áreas.
- Al departamento de talento humano evaluar de forma habitual el desarrollo del trabajo acorde a los procedimientos establecidos por la empresa para el cumplimiento de las actividades asignadas.
- Al departamento de talento humano desarrollar charlas o capacitaciones periódicamente, para reforzar la identificación de los medios de comunicación con los que se cuenta basadas en valores.
- A la gerencia implementar estrategias para el mejoramiento de la cultura organizacional, con el propósito de cumplir con las funciones principales como: fortalecer la identificación de la empresa y el trabajador, para mejorar las relaciones interdepartamentales entre los empleados.

VII.

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

Este capítulo comprende las características y los componentes de la elaboración de la propuesta y la descripción de la metodología para su desarrollo.

Diseño de Estrategias de sinergia departamental para la mejora de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos, 2019.

AUTOR:

Br. Willian Ivan Casquete Zamora.

ASESOR:

Dr. Dayron Lugo Denis.

PIURA-PERU

2020

7.1 Propuesta De Intervención

“Diseño de Estrategias de sinergia departamental para la mejora de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos, 2019”.

7.2 Historia de la empresa.

Las operaciones de la Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Ecuador se iniciaron en 1998 bajo el nombre el mismo nombre, calificándose como participe y exportadora de frutas frescas y legumbres de una de las marcas más prestigiosas del mundo como: DOLE

En la actualidad se cuenta con casi 350 hectáreas de banano en producción, es así como se califica en el medio por tener una producción muy alta, luchando siempre con la conservación del medio ambiente en el planeta, de esta manera a través del tiempo, el trabajo en el país ha hecho que se desarrollen programas en el cuidado medioambiental, para tener un desarrollo agrícola responsable y sostenido.

7.3 Justificación de la propuesta.

En la actualidad la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., no cuenta con un plan de estrategias de sinergia que aporte al desarrollo de la comunicación y trabajo en equipo de los empleados.

Por lo tanto, la presente propuesta tiene como objetivo el desarrollo de una sinergia efectiva entre los empleados de la empresa, y en el estudio realizado las muestras ponen en relevancia algunas falencias como: falta de relaciones, flujos de información inestables, traslado de información, falta de comunicación, dudas del trabajo en equipo, y poco apoyo inclinado a la sinergia.

La implementación de esta propuesta permitirá a la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., identificar las áreas de problemas, y tener muestras de estudios para un desarrollo de mejoras que aporten al desarrollo de la empresa dentro de su cultura organizacional.

7.4 Objetivos de la propuesta.

7.4.1 Objetivo General.

Establecer un plan de estrategias de sinergia departamental que permita mejorar el desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.

7.4.2 Objetivos Específicos.

- ✓ Implementar guías sobre la sinergia departamental que ofrezca seguridad al desarrollo de la comunicación de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.
- ✓ Evaluar los flujos de información y sus efectos en el desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.

7.5 Actividades Estratégicas:

Tabla # 26

Selección de actividades estratégicas y mecanismos para la aplicación de estrategias.	
Actividades estratégicas	Mecanismos
1. Recopilación de Información	<ul style="list-style-type: none">✓ Reunión con el personal Administrativo.✓ Dialogo con el personal de cada departamento.✓ Visualización de Formas de trabajo.✓ Toma de datos.
2. Revisión de Resultados	<ul style="list-style-type: none">✓ Análisis de los apuntes.✓ Comprensión del flujo de la información de los departamentos.✓ Reconocimiento del proceso.
3. Identificación de departamentos	<ul style="list-style-type: none">✓ Conocimiento del área✓ Relaciones y conexiones departamentales

<p>4. Elaboración de guías de sinergia departamentales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación sobre sinergia aplicada en los departamentos ✓ Comparaciones de la participación de empleados. ✓ Visualización de Jornadas laborales.
<p>5. Control de tiempos en la elaboración de la información y cooperación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempos de entrega de información ✓ Orden de procesos para el resultado de la información. ✓ Identificación del personal dispuesto a colaborar.
<p>6. Identificación de falencias de comunicación departamental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observación de trabajos realizados. ✓ Comparaciones de lo que se solicita y lo entregado. ✓ Toma de muestras en situaciones complejas en las actividades. ✓ Revisión de los resultados de información.
<p>7. Revisión de los controles para desarrollo de actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de autoridades departamentales. ✓ Prioridades en archivos de trabajos

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modos de trabajo individuales.
<p>8. Conocimiento de los sistemas que intervienen para el desarrollo de las actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación de archivos virtuales y físicos. ✓ Observación de los programas aplicados.
<p>9. Revisión de políticas y planes de trabajos establecidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento de políticas internas. ✓ Identificación de Procesos Establecidos.

Elaborada: Por el autor.

7.6 Cronograma de actividades estratégicas.

ACTIVIDAD 1: RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.

✓ Reunión con el personal Administrativo.

Por medio de esta actividad se reconocerá las formas de trabajo lugares, respectivos de cada empleado de la empresa, para ello el jefe departamental será un apoyo muy importante para la concentración del personal al cual se le dará a conocer las necesidades de la aplicación de sinergia entre departamentos para generar un flujo de información que brinde mejores oportunidades de comunicación, este proceso ayudará a saber las necesidades e inquietudes de los responsables de cada área.

Objetivo: Reconocer las actividades y criterios de las personas que son parte de los departamentos.

Responsable: Jefe de Talento humano.

Tiempo: 2 Días.

Evidencia: Acta de asistencia del personal.

✓ Dialogo con el personal de cada departamento.

Con esta etapa se obtendrá información importante de las relaciones entre funcionarios de cada departamento, reconociendo las formas de trabajo y los lazos de un departamento a otro, criterios distintos que ayude a identificar cual es el nivel de la falta de comunicación en la empresa y posiciones de puestos que ocupan desarrollando formas para obtener resultados los cuales favorezcan a la empresa y ayuden a el flujo de la sinergia entre departamentos de la misma.

Objetivo: Obtener criterios distintos y las necesidades de comunicación.

Responsable: Jefes departamentales

Tiempo: 2 días.

Evidencia: Informe de jefe departamental

✓ **Visualización de formas de trabajo.**

Con este proceso obtendrá el reconocimiento de las actividades que realiza cada empleado, sus formas de trabajo modos de ejecución de programas y recopilación de información que realiza a diario para cumplir con sus actividades cotidianas dentro de la empresa la organización día a día los resultados que se espera y la comunicación que brinda ante los demás departamentos la disponibilidad de tiempo ante las situaciones de trabajo.

Objetivo: Conocer sus formas de trabajos y actividades que realiza.

Responsable: Jefe departamental

Tiempo: 5 días

Evidencia: Fotografías de empleados en sus lugares de trabajo.

ACTIVIDAD 2: REVISIÓN DE RESULTADOS.

✓ **Análisis de los apuntes.**

Este proceso permitirá la recopilación de resultados que demuestre cuales son las necesidades y falencias que hay entre departamentos los puntos más relevantes servirán para el análisis de donde se debe aplicar la sinergia los comparativos ante las situaciones que revelan la poca comunicación y la participación inmediata de los jefes departamentales antes las situaciones que reflejan en el compartir diario.

Objetivo: Identificar puntos de riesgos entre departamentos.

Responsable: Administrador.

Tiempo: 3 días

Evidencia: Apuntes generales de investigación.

✓ **Comprensión del flujo de información de los departamentos.**

En esta etapa se observará y se tomara muestras de los procesos en los que se realizan las actividades diarias de trabajo, la participación de la comunicación y como se canaliza la información ya sea financiera o de otra índole como se explican los resultados o expresa la

información, su representación y las formas al emitirlas esto ayudara a un razonamiento sobre las falencias y las situaciones complejas de los procesos a los cuales deben de adaptarse cada uno de los empleados.

Objetivo: Revisar los flujos de información y sus resultados.

Tiempo: 1 semana

Evidencia: Documentación de trabajos diarios

✓ **Reconocimiento del proceso.**

Mediante esta etapa se obtendrá información del proceso y su forma de llevarlo entre las personas que conforman cada departamento, cuáles son las actividades que se realizan y la comunicación como se hace participe entre los procesos y dentro de ello diferenciar modos de trabajos formas de desarrollo de las actividades comparaciones entre un departamento y otro y su notificación al ejecutar programas o búsqueda entre los diferentes puntos de información interna para los resultados esperados.

Objetivo: Identificar el proceso del flujo de información y sus actividades.

Responsable: Jefe departamental

Tiempo: 1 día

Evidencia: Fotografías del proceso

ACTIVIDAD 3: IDENTIFICACIÓN DE DEPARTAMENTOS.

✓ **Conocimiento del área.**

En este proceso, se observará las oficinas donde se realizan las actividades de trabajo, el flujo de información la comunicación entre departamentos distancias, tipos de situaciones entre empleados y el desarrollo de una jornada de normal de labor diaria cuales son los beneficios entre la conexión que mantienen los datos que se generan las causas en las que se genera retraso de información.

Objetivo: Analizar lugar donde se ejecuta el trabajo diario dentro de la empresa.

Responsable: Jefe departamental

Tiempo: 2 días.

Evidencia: Datos tomados por tiempos y actividades dentro de los departamentos.

✓ **Relaciones y conexiones departamentales.**

Esta tarea ayudara a identificar las situaciones en el flujo de la información, como se desarrolla tanto información virtual como manual, respaldos para su elaboración revisiones de contenidos y aprobaciones para los resultados esperados, qué papel juega la comunicación en cada departamento las relaciones de fuerza y la colaboración ante necesidades en información para el reflejo de resultados.

Objetivo: Reconocer el flujo de información y sus resultados generados.

Responsable: Responsable departamental

Tiempo: 1 día

Evidencia: Apuntes y copias de trabajos realizados.

ACTIVIDAD 4: ELABORACIÓN DE GUÍAS DE SINERGIA DEPARTAMENTALES.

✓ **Investigación sobre sinergia aplicada en los departamentos**

Bajo este método se estará recopilando datos de cómo o de alguna otra forma se haya notado sinergia entre los departamentos y el personal que interviene para la ejecución de la información, los criterios de cada uno de ellos serán un aporte muy importante para el desarrollo de la comunicación departamental y sus resultados financieros se identificara las falencias y brechas que dejan un campo abierto a los errores en desfavor al éxito de los resultados.

Objetivo: Conocer el nivel de sinergia que se haya aplicado dentro de la empresa.

Responsable: Jefe departamental

Tiempo: 2 días.

Evidencia: Hoja de preguntas de relaciones con sinergia.

✓ **Comparaciones de la participación de empleados.**

Con este paso se analizarán las distintas formas de trabajo del personal por cada área, su aportación a la empresa mediante el desarrollo de trabajo y la comunicación que se necesita para realizar las actividades con éxito, para ello se visualizara su jornada de trabajo y se observaran resultados para analizar los beneficios que brinda una comparación de los recursos humanos con los que cuenta la empresa, para enfocarse en el camino de la sinergia entre departamentos y mejorar el equilibrio de la comunicación.

Objetivo: Observar la aportación de cada empleado para el éxito de los trabajos solicitados.

Responsable: Jefe de Talento Humano

Tiempo: 6 Días.

Evidencia: Fotografías y apuntes de actividades del personal.

✓ **Visualización de Jornadas laborales.**

Dentro de esta etapa se comprenderá los métodos, actividades, formas, maneras, tiempos, situaciones, y demás razones en las cuales se involucra al personal que ejerce su trabajo para el flujo de información, la cual permitirá familiarizarse con los procesos que se realizan en cada uno de los departamentos los mismos que cuentan con la supervisión de mandos superiores y así su rol se identifique en el control de estas actividades que necesariamente la empresa hace cumplir para el éxito de sus informaciones por cada etapa de trabajo.

Objetivo: Analizar los métodos y formas de trabajos de cada empleado de la empresa.

Responsable: Jefe departamental

Tiempo: 5 Días.

Evidencia: Hoja de apuntes del flujo de actividades y fotografías.

ACTIVIDAD Nª 5: CONTROL DE TIEMPOS EN LA ELABORACIÓN Y COOPERACION.

✓ **Tiempos de entrega de información**

Con esta actividad se obtendrá resultados de los tiempos invertidos para cada tipo de trabajo según la actividad que se desarrolla en cada departamento, complejidad, métodos, conexiones de resultados, rapidez de los programas utilizados y la aportación por cada uno de los integrantes departamentales, que aporte de comunicación existe para el desarrollo de información y los resultados que benefician a la organización.

Objetivo: Obtener tiempos en el flujo de la información para el éxito de cada departamento.

Responsable: Jefe departamental.

Tiempo: 3 días.

Evidencia: Hoja con toma de muestra de tiempos reales de trabajo.

✓ **Orden de procesos para el resultado de la información.**

Mediante este procedimiento se obtendrá los detalles del orden de los procesos con el cual se desarrolla las actividades para el flujo de información ya que de ello depende como se conecta un departamento con otro y los tipos de trabajos por cada una de las áreas quienes intervienen y como se aprueba cada etapa a cumplir para la entrega de los resultados dentro del proceso se analizara quienes son los responsables por cada tipo de información y sus flujos en frente de las situaciones que el trabajo genera.

Objetivo: Reconocer los procesos para los resultados de la información solicitada.

Responsable: Jefe departamental.

Tiempo: 1 día.

Evidencia: Acta de Orden de procesos establecidos

ACTIVIDAD N^a 6: IDENTIFICACIÓN DE FALENCIAS DE COMUNICACIÓN DEPARTAMENTAL.

✓ **Observación de trabajos realizados.**

Con este punto obtendrá conocimiento de las técnicas utilizadas para la ejecución de los trabajos, cada paso y documento necesitado para el desarrollo de los procesos y el reflejo de la comunicación entre los departamentos, como se canaliza la información dentro de la empresa sus datos, cuáles son sus soportes y la adecuada forma de trabajo, comparación de resultados encaminados en los procesos establecidos para la ejecución de las actividades dentro de la compañía.

Objetivo: Analizar los trabajos realizados entre departamentos.

Responsable: Jefe departamental.

Tiempo: 1 día.

Evidencia: Copia de correos de entrega de trabajos

✓ **Comparaciones de información solicita y lo entregado.**

Esta etapa ayudara a tener un control de la información que se solicita versus a la entregada, revisiones de detalles, aprobaciones, respaldos necesitados, personas que intervienen, información tanto numérica como textual y la influencia de la comunicación en el desarrollo de la misma, los reflejos de los procesos que tipo de documentación cumple con las especificaciones dentro de los programas de trabajo por cada uno de los departamentos historial de información y los resultados después de su entrega.

Objetivo: Obtener muestras de los trabajos y sus resultados en las entregas.

Responsable: Jefe financiero

Tiempo: 3 días.

Evidencia: Acta de entrega y recepción de información.

✓ **Toma de muestras en situaciones complejas de la información solicitada.**

Mediante esta revisión, se obtendrá resultados por los cuales muchas veces se hace compleja la entrega de información, cuáles son las situaciones que interfieren en la entrega de trabajos,

la falta de comunicación y otras situaciones de las cuales no se esté controlando en el área departamental y sus efectos, todo lo que afecte en si al flujo de los procesos administrativos, para ello se tendrá que hacer una recopilación de datos sobre programas o situaciones que muchas veces no aportan a los procesos a cumplir.

Objetivo: Determinar situaciones que retrasan la entrega de información.

Responsable: Jefe de Talento Humano.

Tiempo: 2 días.

Evidencia: Registro de recopilación de situaciones de trabajo.

✓ **Revisión de los resultados de información.**

Con este punto se podrá evaluar la información de resultados, las formas, los detalles, la influencia de la comunicación, los efectos por datos erróneos, y el tiempo que se ocasiona de perdida ante resultados inesperados, el orden y tiempos de entrega la obtención de resultados como se desarrollan los documentos, cuáles son las firmas u otros respaldos que se necesitan para la entrega de archivos de trabajos, en la revisión se debe aplicar un archivo de control que ayude al orden de documentación al generarla.

Objetivo: Evaluar los resultados de información

Responsable: Jefe departamental

Tiempo: 5 Días.

Evidencia: Copias físicas de resultados de información entregada.

ACTIVIDAD Nª 7 REVISIÓN DE LOS CONTROLES PARA DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Identificación de autoridades departamentales.

En esta actividad se conocerá las autoridades de cada departamento, cuáles son sus responsabilidades y los procedimientos a los que se sujetan ya sea para aprobaciones u otros procesos ligados al flujo de la información, también las relaciones que mantienen con cada uno de las personas a su cargo resaltando la comunicación que se genera para los trabajos asignados en cada uno de los departamentos bajo su supervisión, procesos y modos que afecten la ejecución de trabajo entre jefes departamentales y empleados .

Objetivo: Conocer la participación de las autoridades departamentales y sus relaciones entre los departamentos.

Responsable: Jefe de Talento Humano.

Tiempo: 4 días.

Evidencia: Acta de cargos y asignaciones de autoridades de la empresa

✓ **Prioridades en archivos de trabajos**

Con esta etapa se identificará cuáles son las prioridades de archivos, documentos que son solicitados por las altas autoridades y entre departamentos para el flujo de información, sus importancias y las causas que les dan prioridad a su elaboración para los resultados de la información financiera o de similar importancia, reconocer como aporta la comunicación para que los resultados se generen con puntualidad, todos los efectos ante la exigencia de la gerencia.

Objetivo: Identificar la importancia entre los archivos o trabajos solicitados.

Responsable: Jefe departamental.

Tiempo: 1 día.

Evidencia: Cronograma de entrega de información.

✓ **Análisis de trabajo individuales.**

Mediante este estudio se identificará, cuales son las formas de trabajo de cada empleado y el desempeño que este ejerza, como es el desenvolvimiento y la disposición para ejecutarlo.

Objetivo: Reconocer las formas de trabajos y modos de forma individuales de los empleados.

Responsable: Jefe departamental.

Tiempo: 2 días.

Evidencia: Lista de archivos virtuales y físicos.

ACTIVIDAD N^a 8: CONOCIMIENTO DE LOS SISTEMAS QUE INTERVIENEN PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

✓ **Identificación de archivos virtuales y físicos.**

Con este procedimiento se obtendrá la clasificación de archivos los cuales son parte importante para la elaboración de resultados de la empresa entre departamentos cuales son los niveles de importancia, cuáles son sus formas y cambios que se hayan generado en el transcurso del tiempo de trabajo, como se considera información virtual y física entre ellos la comunicación a la que están ligados para los resultados esperados como se identifican cada uno, y reconocimiento por códigos de referencia para fácil localización.

Objetivo: Verificar la identificación de los archivos por métodos de fácil reconocimiento.

Responsable: Representante de cada área de trabajo.

Tiempo: 3 días.

Evidencia: Catalogo de archivos identificados.

✓ **Observación de los programas aplicados.**

En este punto se conocerá y obtendrá detalles de los programas que sirven para el flujo de la información, tanto como archivos y sistemas aplicados para el control de los datos que ayudan a realizar los reportes, su importancia que contribuya al beneficio de la empresa cada uno de los programas que cuenta la empresa su importancia y aplicaciones, cuales son los aportes y los beneficios que ofrecen estos sistemas para el éxito con el propósito que fueron desarrollados, y dentro de ello el aporte que brinda a la comunicación entre los departamentos con el tiempo y la seguridad que ofrecen.

Objetivo: Verificar los sistemas que intervienen para el flujo de la información en la empresa.

Responsable: Jefe departamental.

Tiempo: 2 días.

Evidencia: Listado de los programas aplicados en la empresa

ACTIVIDAD N° 9 REVISIÓN DE POLÍTICAS Y PLANES DE TRABAJOS ESTABLECIDOS.

✓ **Reconocimiento de políticas internas**

En esta etapa se obtendrá el reconocimiento de las políticas establecidas para el desarrollo de la información cuales con las pautas y procesos a seguir en cada uno de sus departamentos y en el ámbito general de la empresa, quienes pueden aprobar y autorizaciones en la realización de la información financiera, el reflejo de la participación de los empleados y la comunicación a llevar para la elaboración de los documentos, como se emplean y cuáles son las consecuencias de no aplicarlas, cuál es su contenido y como el personal que conforma los departamentos pone en ejecución.

Objetivo: Conocer políticas de procedimientos ligados al flujo de la información.

Responsable: Jefe departamentales.

Tiempo: 5 Días.

Evidencia: Políticas y procedimientos

✓ **Identificación de Procesos Establecidos.**

En este punto se obtendrá la identificación de los procesos establecidos, sus formas de aplicarlos y los límites en la elaboración, quienes los realizan, y como se deben plasmar y revisar con anterioridad a su entrega la aplicación de sistemas y manejos correctos de información, restricciones y otros puntos relevantes ante la elaboración de archivos, cual es la comunicación que mantienen entre departamentos y que se diferencien las etapas por las que se tiene que canalizar la información.

Objetivo: Verificar los procedimientos de procesos y su manejo dentro de cada departamento.

Responsable: Jefe departamental.

Tiempo: 3 días.

Evidencia: Acta de aceptación de procedimientos y políticas de trabajo.

7.7 Aspectos Administrativos

La empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. se encuentra situada en la ciudad de San Juan, provincia de Los Ríos – Ecuador, dentro de la cual el gerente de Dole y el jefe de recursos humanos facilitarán la ejecución de este trabajo, el cual aportará al desarrollo de la cultura organizacional de la misma.

7.8 Presupuesto

Los encargados de aplicar esta propuesta expuesta serán la gerencia y el jefe de recursos humanos teniendo presente la optimización de recursos la flexibilidad al cambio y trabajo en equipo factores importantes que permitirán el desarrollo de la organización. Para ello se detalla a continuación los recursos materiales que se necesitan.

Tabla 27

Presupuesto de la propuesta.

DESCRIPCION	CANTIDAD	UNIDAD	P. UNIT (\$)	TOTAL (\$)
Gasto de personal				
Personal	90	Día	\$15.00	\$1350.00
Suministros y materiales				
Esferográficos	6	Unidad	\$0.25	\$1.50
Lápiz	6	Unidad	\$0.25	\$1.50
Pendrive	3	Unidad	\$10.00	\$30.00
Servicios				
Recopilación Bibliográfica	100	Hojas	\$0.05	\$5.00
Impresión de encuestas	80	Hojas	\$0.05	\$4.00

Internet	40	Horas	\$1.00	\$40.00
----------	----	-------	--------	---------

Viáticos

Transporte	90	Viajes	\$2.50	\$225.00
------------	----	--------	--------	----------

Alimentación

TOTAL

\$1630.00

Elaborada: Por el autor.

7.9 Cronograma de Actividades

Ejecución:

Para la identificación del tiempo de elaboración del proyecto se utilizará el diagrama de GANTT., lo que da un total de 16 semanas y considerando 5 días laborables, da un total de 90 días en la aplicación del plan.

Tabla 28

Cronograma de Actividades

N-	ACTIVIDADES	TIEMPO (Semanas)																			
		Mes					Mes					Mes					Mes				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Recopilación de Información																				
2	Revisión de Resultados																				
3	Identificación de departamentos																				

4	Elaboración de guías de sinergia departamentales.																			
5	Control de tiempos en la elaboración de la información y cooperación.																			
6	Identificación de falencias de comunicación departamental.																			
7	Revisión de los controles para desarrollo de actividades																			
8	Conocimiento de los sistemas que intervienen para el																			

	desarrollo de las actividades.																			
9	Revisión de políticas y planes de trabajos establecidos.																			
	Diagrama de GANTT.																			

Elaborada: Por el autor.

7.10 Costo beneficio de la propuesta

No se definió un costo beneficio, debido que no hay una aplicación de la propuesta, por lo tanto, solo se muestra el proyecto como un modelo para futuras investigaciones.

VII. REFERENCIAS.

- Arias, G. (2012). *Introducción a la metodología científica*. El Proyecto de Investigación 6ta edición Editorial Episteme, C.A.
- Astudillo, A. y Espinoza, J. (2016). *Estudio Del Clima Organizacional Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal Del Área Financiera De La Empresa Cnel Ep Del Cantón Milagro*. Milagro, Ecuador.
- Barragán, F. y María, I. (2014). *Sinergia en planeación y Administración Estratégica Aplicada al Sector Agroindustrial*. Tesis de Maestro en Ciencias en Zootecnia. Buenavista Saltillo Coahuila-México.
- Celi, D. (2015). *Estudio De La Cultura Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Docentes De La Puce Sd., 2014*. Para la obtención del título de Magister en Administración de Empresas, Ecuador.
- Cortese, A. (2004). Trabajo en equipo: descubriendo el talento colectivo. La versatilidad de los grupos de trabajo reducidos.
- Covey, (2003). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. 205 p. Consultado en: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/.../los-7-habitos-de-la-gente-altamente-efectiva.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional (Segunda ed.)*. México: Mc. Graw Hill.
- Fuster, F. (2007). *Retos Laborales del Nuevo Milenio*. ISBN 978-1-84799-052-5 recuperado en: https://books.google.com.ec/books?id=c54eRfeavDcC&pg=PA162&lpg=PA162&dq=entorno+global+empresarial+motivado+segun+fuster&source=bl&ots=66ZXgliYY6&sig=ACfU3U359Y0iNwextdwzchgo41N-D_Juw&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwic0aCl_oToAhXpYt8KHcPIBhgQ6AEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=entorno%20global%20empresarial%20motivado%20segun%20fuster&f=false
- Demera, D. (2016). *Análisis De La Cultura Organizacional De La Pucese, Como Estrategia De La Gestión Administrativa*. Previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas, Esmeraldas, Ecuador.

- Galdon, G. (2010). *Algunos Criterios Éticos Para Una Adecuada Comunicación Interna En Las Organizaciones*. Publicación en revista Icono 14.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª Ed.). México: Mc Graw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. (4ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración De Recursos Humanos*. 5ta. Ed. McGraw Hill, Colombia.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Ed. McGraw Hill, Quinta Edición, México.
- Johansen, O. (2002). *Introducción a la teoría general de sistemas*. Editorial Limusa Vigésima Reimpresión México.
- Medrano, (2011). “Sinergia en el ambiente de trabajo”. Consultado en: <http://www.eumed.net/rev/cccs/13/smm.htm>
- Moloch, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa*. UGEL N° 01-Lima Sur. 2009. (Tesis de Postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima Perú
- Ritter, M. (2012). *Cultura Organizacional (Primera ed.)*. Buenos Aires: DIRCOM.
- Rivera, Rene académico de Ingeniería Comercial de la Universidad del Pacífico. Consultado en: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/conoce-las-dimensiones-del-trabajo-en-equipo>
- Roca, (2016). *La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)*. Trabajo para obtener el título de Master el Psicología Organizacional y Empresarial. Buenos Aires-Argentina.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (Décimo quinta ed.)*. México: PEARSON.
- Izaguirre. (2019). *Cultura organizacional y Responsabilidad social empresarial en el Vivero Forestal de Chimbote*. Chimbote - Perú. Previo a la obtención del título de Maestro en Administración de Negocios-MBA.

- Schein. (2001). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Fotocopia Trelles Rodríguez Irene, *Comunicación Organizacional, selección de lecturas*. Habana: Félix Varela.
- Sesmero, J. y Povea, M. (2013) en su libro. *Aprovisionamiento y montaje para servicios de catering*. IC Editorial. Antequera Málaga.
- Vecilla, M. (2015). *El Liderazgo Transformador Y La Sinergia Organizacional En Los Trabajadores Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social Del Cantón Ambato Provincia De Tungurahua*. Previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial.
- Zambrano, y Orellana, (2012). *Análisis de la Sinergia corporativa para la reducción de gastos de fletes en la ciudad de Quito y Guayaquil para las empresas Poliquim y Pintec*. Previo a la obtención del título de Master en Administración de Empresas

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo contribuir a través de un plan de estrategias de sinergia empresarial a elevar la cultura organizacional de la empresa "Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos 2019?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Diseñar un plan de estrategias de sinergia empresarial, para contribuir al desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos, 2019</p>	<p>GENERAL</p> <p>¿Si se diseña un plan de estrategias de sinergia empresarial, se contribuirá a mejorar el desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. 2019?</p>	<p>Independiente Sinergia</p>	<p>Compromiso</p> <p>Confianza</p> <p>Comunicación</p>	<p>1. Tipo de estudio</p> <p>El tipo de investigación se la define como descriptiva con enfoque cuantitativo ya que se tiene que aplicar métodos de estudios que permitan obtener datos suficientes para el análisis de los resultados l estudio pertenece a no experimental, debido a que no se modificó una realidad existente. También fue propositiva porque aporta una estrategia para solucionar la problemática expuesta.</p> <p>2. Diseño de la investigación</p> <p>Se efectuó un diagnóstico de los procesos internos de la compañía Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A mediante observación y expresados en encuestas al personal involucrado. A continuación, se analizó la cultura organizacional de la empresa, utilizando encuestas para conocer el grado de satisfacción del personal que allí labora, sumado a esto se planteó indicadores para medir la gestión del área de trabajo. Al final se propondrá estrategias de sinergia.</p> <p>3. Variables</p> <p>Independiente Estrategia de sinergia empresarial</p> <p>Dependiente Cultura organizacional</p> <p>4. Población</p> <p>La investigación se realizó considerando a la población total de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A, 40 empleados administrativos.</p> <p>5. Muestra</p> <p>La muestra total para el proceso de las encuestas y recopilación de datos es 40 empleados por ser una población finita.</p>
	<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores que afectan al desarrollo de la cultura organizacional entre los empleados de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos, 2019. Analizar el aporte de la sinergia empresarial en el desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. 2019. Caracterizar estrategias de sinergia que favorezcan al fortalecimiento de la cultura en la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos, 2019. 	<p>ESPECÍFICA NULA</p> <p>El diseño de un plan de estrategias de sinergia empresarial no contribuiría al desarrollo de la cultura organizacional de la empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. 2019</p>	<p>Dependiente Cultura Organizacional</p>	<p>Integración</p> <p>Identificación</p> <p>Coordinación</p> <p>Compromiso</p>	

					<p>6. Técnicas de recolección de datos Como proceso sistemático para la recopilación de datos que sirvió para la solución de problemas prácticos se recurrirá a la encuesta con un desarrollado por 20 preguntas.</p> <p>7. Instrumentos de recolección de datos Como instrumento se utilizó el cuestionario de encuesta con 9 preguntas a la variable independiente y 11 preguntas a la variable dependiente.</p>
--	--	--	--	--	--

Anexo 2 Instrumentos

Encuesta a los empleados de la Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.

		FECHA _____ Nombre del Aplicador _____				
CUESTIONARIO						
Estimado/a, empleado/a de la compañía Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" ó " / " la alternativa de respuesta que se adecue a su caso.						
N°	PREGUNTAS	Escala de Respuestas				
1°	¿ La empresa cuenta con un plan de estrategia de sinergia para el desarrollo de la comunicacion ?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
2°	¿ La puntualidad es unos de los valores importantes en el flujo de comunicación en la empresa?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
3°	¿ La participación los empleados mejorarían la sinergia dentro de la empresa?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
4°	¿ La empresa cuenta con un ambiente de trabajo efectivo para una buena comunicación?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
5°	¿ El autoestima laboral es importante para el desarrollo de los procesos en la empresa?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
6°	¿ Se resaltan los éxitos del equipo de trabajo?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
7°	¿ La empresa realiza reuniones estratégicas para el desarrollo de la comunicación?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
8°	¿ El personal de distintas areas ofrecen cooperación ante las necesidades emergentes de los procesos?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
9°	¿ La fluidez del circuito de comunicación interno, son adecuados para el desarrollo de las actividades?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>
10°	¿ Hay orientación en base a los resultados de cada una de las personas?.	Muy de acuerdo <input type="checkbox"/>	Algo de acuerdo <input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo ni desacuerdo <input type="checkbox"/>	Algo en desacuerdo <input type="checkbox"/>	Muy en desacuerdo <input type="checkbox"/>

CUESTIONARIO

Estimado/a, empleado/a de la compañía Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" ó " / " la alternativa de respuesta que se adecue a su caso.

N°	PREGUNTAS	Escala de Respuestas
11°	¿ Hay orientación en base a los resultados de cada una de las personas?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
12°	¿ Las actividades donde haya interacciones entre los empleados ayuda al crecimiento de la empresa?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
13°	¿La gerencia tiene orientación en los resultados ?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
14°	¿ La empresa cuenta con un buen ambiente laboral ?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
15°	¿ Desde su expectativa, se cumple con los objetivos planteados por la organización?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
16°	¿ La empresa ofrece estabilidad laboral y económica?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
17°	¿ Cada cierto tiempo se socializa la importancia de la misión y visión de la empresa?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
18°	¿ La empresa posee equipos de trabajos para el éxito de la organización?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
19°	¿ La empresa se preocupa en mejorar el desempeño de los empleados?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
20°	¿ Existen relaciones justas entre los empleados y los directivos de la empresa?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo
20°	¿ Los planes de capacitación y desarrollo dentro de la organización son adecuados?.	Muy de <input type="checkbox"/> Algo de <input type="checkbox"/> Ni de acuerdo <input type="checkbox"/> Algo en <input type="checkbox"/> Muy en <input type="checkbox"/> acuerdo acuerdo ni desacuerdo desacuerdo desacuerdo

Anexo 3 Base de datos.

BASE DE DATOS									
BASE DE DATOS V1: SINERGIA									
ENCUESTADOS	PREGUNTAS A 1	PREGUNTAS A 2	PREGUNTAS A 3	PREGUNTAS A 4	PREGUNTAS A 5	PREGUNTAS A 6	PREGUNTAS A 7	PREGUNTAS A 8	PREGUNTAS A 9
1	5	1	1	1	1	1	3	2	1
2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
3	1	2	1	2	1	1	2	2	2
4	5	1	1	2	1	1	4	3	1
5	5	2	1	2	1	1	4	2	1
6	5	1	1	4	1	1	3	1	2
7	2	2	2	2	1	1	2	2	2
8	2	2	1	2	1	1	2	2	1
9	1	2	1	2	2	1	1	2	1
10	5	1	1	1	1	2	2	2	2
11	5	2	2	2	1	2	2	2	2
12	5	1	2	1	1	1	5	2	1
13	4	1	2	1	2	1	2	1	2
14	5	1	1	2	2	1	2	1	1
15	5	4	2	2	2	1	4	2	2
16	4	2	1	2	1	1	2	3	2
17	4	2	1	2	1	1	2	1	2
18	4	1	3	2	2	1	1	3	2
19	4	3	2	3	2	1	2	1	2
20	5	1	2	3	2	1	2	2	3

21	3	4	2	3	2	1	2	2	1
22	5	1	1	2	1	2	2	1	2
23	5	2	2	2	3	2	3	2	2
24	5	2	3	2	3	1	2	2	2
25	4	1	1	1	1	1	1	1	1
26	3	2	2	1	3	2	4	2	2
27	3	1	2	3	2	1	2	3	4
28	5	3	2	2	1	2	2	3	2
29	4	2	2	2	3	2	2	1	2
30	5	2	2	2	2	2	2	1	1
31	3	2	3	4	2	1	3	4	3
32	4	1	1	1	1	1	3	2	3
33	4	1	2	2	2	2	3	3	3
34	3	1	1	2	1	2	3	3	2
35	5	2	1	2	2	2	2	2	2
36	3	2	2	2	1	1	3	2	2
37	5	2	2	2	1	1	4	3	2
38	4	2	3	2	2	2	2	2	3
39	4	1	2	1	1	1	2	1	2
40	4	4	3	2	2	1	2	4	2
VARIANZA	2,34473684	0,64210526	0,36842105	0,57631578	0,23947368	0,13421052	1,2	0,45	0,32631578
	2	3	3	9	4	6			9

BASE DE DATOS V1: CULTURA ORGANIZACIONAL											
ENCUESTADOS	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2
3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
4	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2
5	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	4
6	2	1	1	4	2	3	1	2	2	2	2
7	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1
8	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	2
9	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
10	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1
11	4	1	4	4	4	3	1	2	4	2	2
12	4	2	2	2	2	1	2	1	4	4	2
13	2	1	2	2	1	1	2	2	4	2	1
14	3	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
16	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4	2
17	4	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
18	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
19	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2
20	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
21	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
22	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4
23	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
24	3	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1

25	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2
26	3	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1
27	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2
28	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
29	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2
30	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
31	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
33	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2
34	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
35	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2
36	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2
37	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2
38	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
39	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1
40	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2
VARIANZ A	0,828947 368	0,221052 632	0,621052 632	0,681578 947	0,365789 474	0,555263 158	0,221052 632	0,368421 053	1,042105 263	0,673684 211	0,45

Anexo 4 Autorización de la Institución donde se aplicó el estudio



Babahoyo, 1 de junio del 2019

Ing. Manuel Valerio Avendaño

Gerente de La compañía

Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Los Ríos-Pimocha-Ecuador.

Presente

Me es grato dirigirme a usted para manifestarle mis deseos de éxito en la labor que realiza al mismo tiempo doy respuesta a su documento.

Autorizo al estudiante Ing. Casquete Zamora Willian Iván, con CI. N°1204984569, estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios – MBA, para aplicar su instrumento de investigación con el fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: Estrategia de sinergia empresarial para contribuir a la cultura organizacional de la Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., Los Ríos, 2019, a fin de obtener su grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA, brindándole las facilidades y proporcionándole la información necesaria, para el buen desarrollo de su investigación en la compañía Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A.

Sin otro particular quedo de usted.

SOCIEDAD AGROPECUARIA PIMOCHA C. A.
SOCIEDAD AGROPECUARIA
PIMOCHA C.A.
RUC: 1290024206001
VALERIO AVENDANO MANUEL ENRIQUE
REPRESENTANTE LEGAL

Matriz Dole Logban. Dirección: Avenida las mojas #10 y Carlos Julio Arosemena Guayas-Guayaquil-Ecuador Página web: <http://www.dole.com.ec/>. Teléfono #042 204-850

Sucursal Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A. Dirección: Vía panamericana Babahoyo San Juan Km. 7.5 Pimocha Los Ríos.

Anexo 5 Constancias de validación.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Zoila Noemi Merino Acosta con C.I. N° 1203244155 PhD. Doctora en Educación (investigación y Gestión en Educación Superior) N° ANR: 6041104267 de profesión Ingeniera en Estadística Informática, desempeñándome actualmente como Servidor Público en el Consejo Provincial, Provincia de Los Ríos en Ecuador.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

- Encuesta a Empleados

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta a empleados	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Babahoyo a los 25 días del mes de junio del dos mil diecinueve.


PhD. : Zoila Noemi Merino Acosta
C.I. : 1203244155
Especialidad : Docencia e Investigación
E-mail : zmerino@hotmail.com

“ESTRATEGIA DE SINERGIAS EMPRESARIAL PARA CONTRIBUIR A LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD AGROPECUARIA PIMOCHA C.A., LOS RIOS 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA A EMPLEADOS

Indicadores	Criterios	Deficiente					Regular					Buena					Muy Buena					Excelente					OBSERVACIONES
		0 - 20					21 - 40					41 - 60					61 - 80					81 - 100					
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	5	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
1. Claridad		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
Esta formulado con un lenguaje apropiado																											
2. Objetividad																											
Esta expresado en conductas observables																											
3. Actualidad																											
Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																											
4. Organización																											
Existe una organización lógica entre sus ítems																											
5. Suficiencia																											
Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																											

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Julio Ernesto Mora Aristega con C.I. N° 120458815-3 Mgtr. En Administración de Empresas N° ANR: _____ de profesión Contador Público Auditor, desempeñándome actualmente como Docente de la Universidad Técnica de Babahoyo en Babahoyo, Provincia de Los Rios en Ecuador.

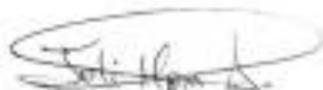
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

- Encuesta a Empleados

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta a empleados	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Babahoyo a los 25 días del mes de junio del dos mil diecinueve.



Mgtr. : Julio Ernesto Mora Aristega
 C.I. : 1204588153
 Especialidad : Administración de Empresas
 E-mail : jmora@ulb.edu.ec

“ESTRATEGIA DE SINERGIA EMPRESARIAL PARA CONTRIBUIR A LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD AGROPECUARIA PIMOCHA C.A., LOS RIOS 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA A EMPLEADOS

Indicadores	Criterios	Deficiente					Regular					Buena					Muy Buena					Excelente					OBSERVACIONES
		0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 - 55	56 - 60	61 - 65	66 - 70	71 - 75	76 - 80	81 - 85	86 - 90	91 - 95	96 - 100						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maribel Jessenia Vera Suárez con C.I. N° 120456439-5 Mgr. en Administración de Empresas N° ANR: _____ de profesión Ingeniera Agrónoma, desempeñándome actualmente como Administradora de la Facultad de Ciencias Agropecuarias de la Universidad Técnica de Babahoyo, Provincia de Los Ríos, Ecuador.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

- Encuesta a Empleados

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Encuesta a empleados	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Babahoyo a los 25 días del mes de junio del dos mil diecinueve.


 Mgr. : Maribel Jessenia Vera Suárez
 C.I. : 120456439-5
 Especialidad : Administración de Empresas
 E-mail : mvera@utb.edu.ec

Anexo 6 Validez y confiabilidad.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Estrategia de sinergia empresarial para contribuir a la cultura organizacional de la Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., Los Ríos, 2019” de la estudiante Casquete Zamora Willian Ivan, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 14 de marzo de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 7 Reporte de similitud

CAPTURA DE PANTALLA TURNITIN 20% REALIZADO POR LA UNIDAD DE POSGRADO PIURA / DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA / DTC

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document content is as follows:

ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS – MBA

Estrategia de sinergia empresarial para contribuir a la cultura organizacional de la
Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., Los Ríos, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:
Br. Casquete Zamora, Willian Ivan
(Orcid 0000-0003-0284-0479)

At the bottom of the page, it indicates: "Página: 1 de 76" and "Número de palabras: 15602".

The right-hand sidebar shows the "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) with a total of 20%. Below this, it lists the sources of the matches:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	www.eumed.net Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a UNIV DE L... Trabajo del estudiante	1 %

The interface also includes navigation controls at the top (page 1 of 1, 304 of 316) and a Windows taskbar at the bottom showing the date as 14/03/2020.



Estrategia de sinergia empresarial para contribuir a la cultura organizacional de la Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., Los Ríos, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.eumed.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	1%
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%

Anexo 9 Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Casquete Zamora, Willian Iván

INFORME TITULADO:

"Estrategia de sinergia empresarial para contribuir a la cultura organizacional de
la Empresa Sociedad Agropecuaria Pimocha C.A., Los Ríos, 2019"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

SUSTENTADO EN FECHA: 3 DE MARZO 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA