

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ARQUITECTURA

CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL



TESIS

Para optar el Grado Académico de Maestro en Arquitectura con
mención en Gestión Empresarial.

Optimización de las condiciones laborales y su influencia en el clima
laboral de los trabajadores en un proyecto de edificación mediano en
Lima, periodo junio 2018 a junio 2019.

Autor: Bach. Gómez Rivera, Miguel Alberto

Asesor: Mg. Rodríguez Vásquez, Miguel

LIMA-PERÚ

2019

Página del Jurado

Miembros del jurado examinador en la sustentación de Tesis, integrado por:

Mg. Hugo Julio Mateo López
Presidente

Dra. Claudia Marie Martina Nava Pereyra
Miembro

Mg. César Armando Rivera Lynch
Miembro

Mg. Miguel Alberto Rodríguez Vásquez
Asesor

Mg. José Falcón Tuesta
Representante de la EPG

Dedicatoria

Jessica, Valery y Luciana, para ustedes y por ustedes.

Agradecimiento

A mi familia, en especial a mi madre Jannett Rivera y mi hermana María Gómez, por darme la educación que he recibido y por esto, un logro más en mi vida.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Mg. Miguel Rodríguez Vásquez Asesor de mi tesis, al cual le reconozco indudablemente experiencia y capacidad, pero quiero expresar mi mayor reconocimiento y admiración a su gran calidad humana.

Al honorable jurado, por sus valiosas sugerencias e interés, en la realización y revisión del presente trabajo. A la Escuela de Posgrado de la Universidad Ricardo Palma por darme la oportunidad de incrementar mis conocimientos al permitirme cursar dicha maestría.

A mis compañeros de trabajo y superiores por brindarme su valioso apoyo y paciencia, así como de sus atinadas sugerencias en la presentación de este documento.

A todas las personas que de una forma u otra me apoyaron durante esta etapa de mi vida, para todos ellos mi profundo agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|------------|
| DEDICATORIA | III |
| AGRADECIMIENTO | IV |
| ÍNDICE DE CONTENIDO | V |
| ÍNDICE DE TABLAS | VII |
| ÍNDICE DE FIGURAS | IX |
| RESUMEN | X |
| ABSTRACT | XI |
| INTRODUCCIÓN | 12 |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.1 Descripción del problema..... | 13 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 15 |
| 1.2.1 Problema general..... | 15 |
| 1.2.2 Problemas específicos..... | 15 |
| 1.3 Importancia y Justificación del estudio..... | 16 |
| 1.4 Delimitación del estudio..... | 16 |
| 1.5 Objetivos de la Investigación:..... | 17 |
| 1.5.1 Objetivo general..... | 17 |
| 1.5.2 Objetivos específicos..... | 17 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 18 |
| 2.1 Marco histórico..... | 18 |
| 2.2 Investigaciones relacionadas con el tema..... | 21 |
| 2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio..... | 44 |
| 2.4 Definición de términos básicos..... | 51 |
| 2.5 Fundamentos teóricos que sustentan la hipótesis..... | 53 |
| 2.6 Hipótesis..... | 53 |
| 2.6.1 Hipótesis general..... | 53 |
| 2.6.2 Hipótesis específicas..... | 53 |
| 2.7 Variables..... | 54 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | 55 |
| 3.1 Tipo, método y diseño de la investigación..... | 55 |
| 3.2 Población y muestra..... | 55 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 3.3 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 57 |
| 3.4 | Descripción de procedimientos de análisis..... | 57 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS..... | | 58 |
| 4.1 | Resultados..... | 58 |
| 4.2 | Análisis de resultados o discusión de resultados..... | 63 |
| CONCLUSIONES..... | | 72 |
| RECOMENDACIONES..... | | 74 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | | 76 |
| ANEXOS..... | | 79 |
| | Anexo 1: Matriz de consistencia..... | 79 |
| | Anexo 2: Protocolos e Instrumentos utilizados..... | 80 |
| | Anexo 3: Formato de instrumentos y protocolos utilizados..... | 81 |
| | Anexo 4: Tabla de confiabilidad y validez..... | 84 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Factores que influyen en el rendimiento. (Valdez Antezana, 2016) | 20 |
| Tabla 2: Cuadro resumen toma de muestras. Elaboración propia..... | 31 |
| Tabla 3: Cuadro resumen, conclusiones. Elaboración propia..... | 32 |
| Tabla 4: Variables y definición conceptual para un diseño costo/eficiente (Petrulaitiene & Jylhä, 2015)..... | 37 |
| Tabla 5: Características Generales de la Población. (Elaboración propia)..... | 56 |
| Tabla 6: Resultados Generales encuesta Clima Laboral. (Elaboración propia)..... | 58 |
| Tabla 7: Relación entre Espacio de Trabajo y Clima Laboral – Piso 2. (Elaboración propia)..... | 58 |
| Tabla 8: Relación entre Espacio de Trabajo y Clima Laboral – Piso 10. (Elaboración propia)..... | 59 |
| Tabla 9: Relación entre Salas de Reunión y Clima Laboral – Piso 2. (Elaboración propia)..... | 61 |
| Tabla 10: Relación entre Salas de Reunión y Clima Laboral – Piso 10. (Elaboración propia)..... | 62 |
| Tabla 11: Relación entre Tipo de Contrato y Clima Laboral – Piso 2. (Elaboración propia)..... | 63 |
| Tabla 12: Relación entre Tipo de Contrato y Clima Laboral – Piso 10. (Elaboración propia)..... | 63 |
| Tabla 13: Cuadro resumen: Iluminación y clima laboral (Elaboración propia). | 63 |
| Tabla 14: Cuadro resumen: Ruido y clima laboral (Elaboración propia). | 64 |
| Tabla 15: Cuadro resumen: Temperatura y clima laboral (Elaboración propia). | 64 |
| Tabla 16: Cuadro resumen: Dimensión de escritorio y clima laboral (Elaboración propia)..... | 65 |
| Tabla 17: Cuadro resumen: Confort de silla y clima laboral (Elaboración propia)..... | 65 |
| Tabla 18: Cuadro resumen: Cantidad ambientes de reunión y clima laboral (Elaboración propia)..... | 66 |
| Tabla 19: Cuadro resumen: Aforo ambientes de reunión y clima laboral (Elaboración propia)..... | 67 |
| Tabla 20: Cuadro resumen: Características ambientes de reunión y clima laboral (Elaboración propia)..... | 67 |

| | |
|--|----|
| Tabla 21: Cuadro resumen: Espacio en sala de reunión y clima laboral (Elaboración propia)..... | 68 |
| Tabla 22: Cuadro resumen: Sillas en sala de reunión y clima laboral (Elaboración propia)..... | 68 |
| Tabla 23: Cuadro resumen: Tiempo en sala de reunión y clima laboral (Elaboración propia)..... | 69 |
| Tabla 24: Cuadro resumen: Tipo de contrato y clima laboral (Elaboración propia). | 69 |
| Tabla 25: Cuadro resumen de resultados. (Elaboración propia)..... | 70 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Características del trabajo colaborativo. (Petrolaitiene & Jylhä, 2015) | 13 |
| Figura 2: Percepción respecto a la iluminación. (Valenzuela & López, 2013) | 14 |
| Figura 3: Percepción respecto al ruido. (Valenzuela & López, 2013) | 14 |
| Figura 4: Percepción respecto al clima. (Valenzuela & López, 2013)..... | 14 |
| Figura 5: Modelo de diseño de oficina relacionado al rendimiento (Kämpf-Dern & Konkol, 2017)..... | 27 |
| Figura 6: Modelo de cambio en tres pasos para el diseño de oficina relacionado al rendimiento (Kämpf-Dern & Konkol, 2017) | 30 |
| Figura 7: Evaluación 360° (Chiavenato, 2008)..... | 49 |
| Figura 8: Evaluación del desempeño como integradora de las prácticas de la administración de recursos humanos (Chiavenato, 2008). | 50 |
| Figura 9: Fundamentos de Hipótesis. Elaboración propia..... | 53 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se refiere a determinar la influencia de las condiciones laborales en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima. Para determinarlo se elaboró la presente investigación de tipo cuantitativo.

Se realizó un análisis descriptivo de las variables estudiadas. Se presentaron las características de la muestra y el clima laboral de acuerdo al piso de trabajo en tablas de distribución de frecuencias. Para comparar el clima laboral con el espacio de trabajo, ambiente de reunión y tipo de contrato para cada uno de los grupos (segundo y décimo piso) se presentaron tablas de contingencia.

Como principal conclusión del estudio, se determinó que existen elementos físicos y espaciales que influyen en la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores. Entre los que más influyeron fueron las dimensiones del espacio de trabajo, la temperatura y cantidad de salas de reuniones.

Palabras Clave: Clima laboral, espacio de trabajo, ambiente de reunión, tipo de contrato.

ABSTRACT

The present research work refers to determining the influence of working conditions on the working environment of workers of a medium-sized building project in Lima. In order to determine this, the present investigation of quantitative type was elaborated, considering a proactive design.

A descriptive analysis of the variables studied was performed. The characteristics of the sample and the working environment were presented according to the work floor in frequency distribution tables. To compare the work environment with the work space, meeting environment and type of contract for each of the groups (second and tenth floor) contingency tables were presented.

As the main conclusion of the study, it was determined that there are physical and spatial elements that influence the perception of the working environment by workers. Among the most influential are the dimensions of the workspace, the temperature and number of meeting rooms.

Keywords: Work environment, workspace, meeting environment, type of contract.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar la influencia de las condiciones físico espacial en el clima laboral y poder proporcionar información para que en el futuro sirva de base para el diseño de espacios de trabajo.

En el Capítulo I: Planteamiento del Problema, es donde este es definido, indicando sus límites, importancia justificación al igual que los objetivos del estudio. En el Capítulo II: Marco Teórico, se elabora el estado del arte, elemento que nos brindará la base de diferentes estudios sobre el tema, así como los datos que fueron obtenidos en los últimos años.

En el Capítulo IV: Marco Metodológico, se define el método de investigación como Cuantitativo, donde se analizaron las variables para identificar la correlación y causa entre ellas, sin embargo, debido a que no se pudo manipular las variables independientes, el diseño del proyecto de investigación fue tomado como un Diseño de Proyecto Propositivo.

Para obtener la información se elaboraron encuestas al personal que trabaja en el área de desarrollo de proyectos y se evaluaron las características físicas del ambiente de trabajo que influyen en el clima laboral, como el clima, ruido, iluminación y área de trabajo.

En el Capítulo V: Resultados y Análisis. Se estudió la correlación existente entre ambos elementos para determinar si existe un vínculo entre las condiciones laborales del ambiente de trabajo y el ambiente de reunión.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

La globalización obliga a las empresas a reaccionar rápido al cambio y evolución continua para ser competitivas, esta adaptación depende directamente de la capacidad de las personas a adaptarse al cambio (talentos), de ahí radica la importancia del capital intelectual en una empresa. Giraldo (Giraldo, 2015) menciona la importancia del capital intelectual como Talento Humano y lo define como: “El conjunto de activos intangibles de una organización que pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales en la actualidad generan valor o potencial de generarlo en el futuro en el valor contable de la misma”.

El ambiente de trabajo es el espacio donde el colaborador desarrolla sus actividades, este puede influir de manera positiva o negativa en desempeño laboral, por lo que el ambiente de trabajo debe brindar bienestar al usuario mediante la posibilidad de desarrollar un entorno amigable que permita desarrollar su creatividad y permita la correcta interacción de las personas, donde el espacio genere confort para los usuarios. (Marín Galeano, 2013).

Actualmente las empresas que apuestan por el trabajo colaborativo, con políticas enfocadas en el bienestar del empleado, obtienen mayores índices en encuestas sobre clima laboral. Entendiendo el espacio de trabajo como una parte de clima laboral que afecta al empleado, la existencia de una relación directa entre este y el buen desempeño para lograr el cumplimiento de metas de una empresa es coherente, según se puede ver en el estudio realizado por Vitalija (Petrolaitiene & Jylhä, 2015), donde indica que 7 de 12 empresas reconocen que mejoras en el espacio añaden valor a la corporación.

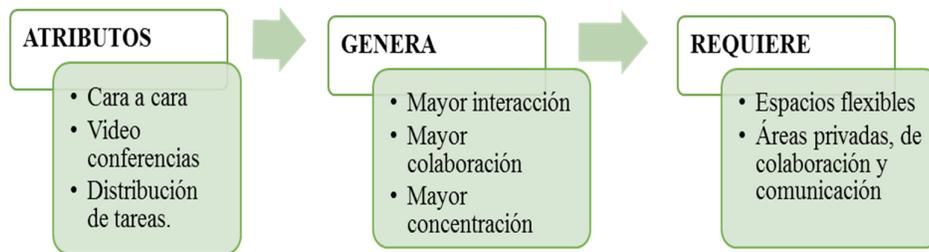


Figura 1: Características del trabajo colaborativo. (Petrolaitiene & Jylhä, 2015)

Según lo indicado por Valenzuela y López (Valenzuela & López, 2013) el 85% de empleados considera influyente para el desarrollo de sus actividades las características del espacio como luz, ruido, clima, apariencia, entre otros. En su estudio concluye que el 80% de los colaboradores encuestados, consideran que las condiciones físicas no permiten el desarrollo de sus actividades.



Figura 2: Percepción respecto a la iluminación. (Valenzuela & López, 2013)



Figura 3: Percepción respecto al ruido. (Valenzuela & López, 2013)



Figura 4: Percepción respecto al clima. (Valenzuela & López, 2013)

Esta situación no es distinta cuando hablamos de proyectos de arquitectura, donde el capital intelectual es importante para el desarrollo del proyecto. Ya que un buen espacio de trabajo mejora el cumplimiento de metas al aumentar la motivación, las relaciones interpersonales y reducción de ausentismo.

En la actualidad el mercado del diseño de proyectos, al igual que el resto de sectores es más competitivo, se requiere obtener el mayor rendimiento de parte de los colaboradores para lograr los objetivos de manera eficiente, para ello se requiere mejorar las condiciones laborales de la empresa. Esta situación se complica si el colaborador no cuenta con un espacio con las dimensiones ideales para poder colocar tanto equipos de trabajo como documentos en físico que son consultados y revisados a lo largo del proyecto. De igual manera las condiciones ambientales como la temperatura o el ruido, hacen que el colaborador se sienta incómodo, distraído y preocupado en gran parte del tiempo por el momento en que pueda retirarse de este espacio tóxico, en lugar de prestar atención al cumplimiento de sus objetivos, afectando de esta manera el desempeño global de la empresa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida las condiciones laborales influyen en el clima laboral de los trabajadores en un proyecto de edificación mediano en Lima?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo influye el espacio de trabajo en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima?
2. ¿Cómo influyen los ambientes de reunión en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima?
3. ¿En qué medida los tipos de contratos influyen en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima?

1.3 Importancia y Justificación del estudio

La importancia de identificar los elementos que afectan en el clima laboral del trabajador, radica en reconocer que algunos aspectos físicos como el ambiente de trabajo pueden incrementar el rendimiento en 19% (Mulville, Callaghan, & Isaac, 2016). Por lo que se pretende comprobar que el espacio de trabajo no debería ser considerado como algo solamente físico, sino como una herramienta más que nos permite potenciar el rendimiento de los trabajadores.

La importancia del presente estudio servirá para que las organizaciones determinen si las relaciones existentes entre la optimización de las condiciones laborales se relacionan con el clima laboral. Permitiendo que las organizaciones identifiquen si los elementos del ambiente de trabajo generan un impacto en el clima laboral.

Se justifica el estudio, porque un buen clima laboral es considerado como factor determinante en el desarrollo de una empresa, se debe tomar en cuenta que entre más cómodo este un colaborador en su entorno, mejor será en su trabajo y mejor la imagen que proyecte a los demás, lo que se verá reflejado en el crecimiento de la empresa. (García & COLCIENCIAS, 2004).

El resultado de esta investigación beneficiara a ambas partes de la corporación, que verán cómo se incrementa el desempeño laboral de la empresa. Y al empleado que mejorara su estado de ánimo y un equilibrio entre la vida laboral y personal.

1.4 Delimitación del estudio

La investigación se limitará al estudio de las condiciones laborales que influyen en una organización durante la etapa de diseño de un proyecto en una empresa de ingeniería y consultoría, por lo que los resultados no deberán ser tomados como generalidad.

La información requerida para la investigación no será una limitación para desarrollar el trabajo. Se dispone de autorización de las entidades para obtenerla.

Para el análisis de información se tendrá en cuenta una de las principales organizaciones dedicadas a la actividad de ingeniería y consultoría en Lima en el periodo de junio del 2018 a junio del 2019.

1.5 Objetivos de la Investigación:

1.5.1 Objetivo general

Determinar las condiciones laborales que influyen en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Determinar la influencia de los espacios de trabajo en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima.
2. Determinar la influencia de los ambientes de reunión en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima.
3. Determinar la influencia de los tipos de contrato en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco histórico

El trabajo sobre Gestión del Talento de Mercado y Moreno (Mercado Chavarriaga, Moreno Martínez, & Peña Carrillo, 2013) ayuda a entender las etapas principales por las que paso la humanidad llegar a los conceptos actuales que entendemos como talento humano.

Identificando a las primeras actividades productivas con fines religiosos donde los beneficios serían recibidos en el otro mundo, pasando por diferentes modelos hasta ser un trabajo remunerado por un salario en la época del Imperio Romano.

Hasta el siglo XVIII se manejaba un sistema productivo artesanal, cambiando al sistema productivo industrializado donde se reconoce el valor individual para trabajos específicos y especializados. Lo que llevo a generar teorías específicas sobre organizaciones formales e informales generando el término de recursos humanos en 1970. No es hasta la década de 1990 donde se identifica que la producción debe estar avocada al proceso y no a la función individual creando el nuevo término de talento humano, donde el colaborador es reconocido en adelante como un activo importante de la empresa.

Para obtener el mejor resultado de los colaboradores se reconoce al ambiente de trabajo como un elemento fundamental para potenciar la creatividad, ya que estos son considerados los principales activos de la empresa. (Bouby Tolentino, 2014). Donde un adecuado ambiente de trabajo permitirá un correcto desarrollo laboral y social de las personas. Fomentando el equilibrio en la vida del colaborador.

Para entender la historia del origen del ambiente de trabajo como elemento pensado debemos considerar lo indicado en el trabajo del Arq. Andrew Altman (Altman, 2012), en este nos habla que los primeros indicios del diseño del espacio de trabajo datan desde 1911, diseñado por Frederick Taylor, concebido como un espacio para realizar varias tareas, pero sin tomar en cuenta las necesidades humanas tratando a los colaboradores como maquinas.

En 1950, aparece el término “Planta Libre” reconociendo las actividades humanas, se conceptualiza como una gran sala donde se agruparán diferentes tipos de actividades, priorizando la horizontalidad y comunicación. Tomando como base, Hernan Miller

complementa este diseño con mobiliario modular con pequeñas particiones, denominándose así “oficina de acción” permitiendo que cada colaborador cuente con un espacio individual.

Debido a la proliferación de este tipo de módulos sin ningún tipo de jerarquía, el personal de rango medio decidió que requerían de espacios individuales, generándose así los primeros bocetos de oficina privada, compuestos por el mobiliario modular con cerramientos laterales altos.

Este tipo de arquitectura generó el crecimiento de un nuevo estilo, llamado “granja de cubículos”, donde varios de estos se alinean dejando espacios pequeños de circulación, con este tipo de diseño se restringió las relaciones sociales, haciendo del trabajo individual generando un clima laboral complicado.

Es en este punto donde nace la idea de trabajo colaborativo, con modificaciones a los módulos de trabajo para optimizar la comunicación, reconociendo así la importancia del espacio en el rendimiento de la empresa.

Actualmente se viene realizando una nueva tendencia, denominada “hot desk”, con la premisa de flexibilidad, donde los colaboradores no tienen un puesto designado y pueden escoger el lugar de trabajo que deseen en función de la actividad a realizar, bajo la premisa de brindar al colaborador mayores beneficios para que la empresa obtenga mayores ganancias. Esta tendencia está generando conceptos nuevos como el “total community”, que se basa en que la empresa posee al trabajador al darle todos los beneficios (Jakobsson & Stiernstedt, 2010), evitando así que el colaborador se retire de las instalaciones.

Existe una amplia literatura que relaciona el rendimiento y su vínculo con la satisfacción laboral, tal como lo resume Valdez (Valdez Antezana, 2016) en su tesis sobre “Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013” en él se rastrea el origen de los primeros estudios sobre satisfacción laboral por la década de 1930, donde Hoppock logra determinar que existen factores como fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión que impactan en el rendimiento del trabajador.

Gracias a esto, se logra incluir un análisis sobre satisfacción laboral en las diferentes organizaciones debido al impacto que este tiene en el funcionamiento de las organizaciones. En 1959, se dan los primeros indicios que relatan que la satisfacción del hombre radica en enriquecer su puesto de trabajo, generando una tendencia en la década posterior de buscar mejoras en el puesto de trabajo y moral de los trabajadores.

En la década de 1970, se inicia el interés real por la calidad de vida del trabajador, haciendo énfasis en el desarrollo del factor humano tanto en Estados Unidos como en Europa, y no es hasta 1976 que se plantea lo siguiente: “La satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene”, es decir que **entre menor sea la brecha entre lo que el trabajador espera recibir y lo que el empleador brinda, el índice de satisfacción laboral será mayor**. Es posterior a esto que el factor económico ingresa en la ecuación, donde se identifica que la cantidad de dinero que recibe el colaborador, este lo entiende como el valor que la empresa y la sociedad le brindan por su trabajo.

Posteriormente en la década de 1990, aparecen nuevos factores que generan un impacto en el rendimiento del trabajador, entre el que se destaca la “motivación concreta” así como los nuevos conceptos de seguridad e higiene ocupacional. Ya en el 2001 se detectan factores que influyen en el rendimiento. Los cuales se identificaron de la siguiente manera:

Tabla 1: Factores que influyen en el rendimiento. (Valdez Antezana, 2016)

| | |
|--|---|
| FACTORES EXTERNOS QUE CONDICIONAN EL RENDIMIENTO | Estilo de dirección, |
| | Políticas y procedimientos, |
| | Satisfacción de los grupos de trabajo, |
| | Afiliación de los grupos de trabajo, |
| | Condiciones laborales y Margen de beneficios. |
| CARACTERISTICAS CRUCIALES QUE CONDICIONAN LA SATISFACCION LABORAL | El pago, |
| | El trabajo, |
| | La oportunidad de ascenso, |
| | El jefe y |
| | Los colaboradores. |

En la actualidad, este punto sigue en constante análisis, pero lo que si se mantiene en consenso por diferentes disciplinas es la importancia de un buen clima laboral para incrementar el rendimiento de los trabajadores para el logro de objetivos.

2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

A continuación, se muestran las investigaciones de referencia que están ligadas a las variables del presente estudio:

- ❖ Ramírez Ospina (Ramírez Ospina, 2015) en su trabajo sobre Capital humano: una visión desde la teoría crítica, manifiesta lo siguiente:

En las organizaciones se habla sobre la importancia del capital humano como el principal insumo, sin embargo, es lo primero que se elimina cuando hay problemas en la corporación, siendo estos prescindibles. Esto genera dos problemas principales:

- El hombre es visto como un recurso prescindible.
- El discurso corporativo no es coherente, se indica que el colaborador es lo primordial, pero al primer problema es lo primero que se desecha.

La corporación reconoce la importancia del capital humano no como ser, sino que es comparado como una máquina costosa, al igual que el grado de complejidad de una máquina, la persona debe educarse para especializarse. De esto se infiere que si una persona no es educada no podrá aportar al proceso productivo por lo que no será importante para contribuir al proceso productivo.

Como aportes por parte de su proyecto, se entiende que el conocimiento es una mercancía e implica el uso en conjunto de todo el conocimiento acumulado a lo largo de la historia de la humanidad en un solo proyecto.

En 1987 se dan los primeros conceptos de posesión de capital humano, donde explica que el conocimiento del empleado es parte de los recursos del empleador como parte de un instrumento de trabajo.

El nuevo espíritu del capitalismo: **“Todo es dinero y el dinero se convierte en capital, lo que implica que el hombre es sujeto de convertirse en dinero y por lo tanto en capital”**. Esto genera problemas al cosificar al hombre, elevando los niveles de explotación. Desvirtuando el concepto principal del ser humano.

Plantea que el desarrollo de capacidades intelectuales solo se justifica si se convierten en un medio para incrementar la producción, de esta forma indica que las actividades que no se enmarquen en esta lógica serán vistas como gasto por las organizaciones.

La sociedad obliga a capacitar a las personas en pocos tipos de funciones, generando nuevos problemas como sobredemanda y que ahora el ser humano es visto como un insumo de las corporaciones.

Las personas entienden la necesidad de participar en el proceso productivo y para dar lo mejor de sí, inician un proceso de auto capacitación para mejorar su competitividad, convirtiéndose en elementos de explotación al poder vender sus conocimientos.

Se afirma que si las políticas se basan en el mejoramiento de la calidad de la población al aumentar la adquisición de información y nuevas habilidades mediante educación, salud y escolaridad se podría aumentar la calidad de vida de la población.

Como conclusión, presenta que las políticas de educación y salud están basadas en que la población no falte al trabajo en lugar de dar un mejor nivel de vida y desarrollo como persona, convirtiendo así al capital humano en un medio para llegar a un fin.

El empleador sabe que el conocimiento es el activo más valioso, por ello tratara de explotarlo y debe tratar de alinear los principios personales del colaborador con las políticas y principios de la corporación para obtener lo mejor en ambos escenarios.

En el artículo se planteó como hipótesis determinar la importancia del capital humano en la corporación, por ello su trabajo es importante para el proyecto de investigación porque permite entender que según Ramírez Ospina (Ramírez Ospina, 2015) la teoría del capital humano se basa en la economía de la empresa, convirtiendo al capital humano en un insumo más para que la empresa logre capitalizar su inversión.

Por parte del trabajador, el conocimiento que este haya adquirido se convierte en elemento de intercambio, el cual puede vender al empleador por lo que obliga al trabajador a estar en constante capacitación para tener valor en el mercado. Al saber

que el conocimiento es importante para la corporación, el empleador debe crear las condiciones adecuadas para mantener al trabajador dentro de la empresa, no necesariamente porque este le importe como ser sino, como un activo de la empresa.

- ❖ Mulville, Callaghan e Isaac (Mulville et al., 2016) en su artículo “The impact of the ambient environment and building configuration on occupant productivity in open-plan commercial offices” para el Departamento de Entorno Construido (Department of Build Environment) Universidad de Greenwich-Londres, manifiestan lo siguiente:

Existen una gran variedad de factores que influyen en el rendimiento del trabajador.

- Aspectos de la empresa: Cultura de trabajo, ambiente de trabajo y el comportamiento de la empresa.
- Aspectos personales y sociales: Salud, motivación, metas personales, edad, género y comportamiento.

Sin embargo, estos no consideran las condiciones físicas del edificio, donde se reconoce que el ambiente influye y tiene impacto en el rendimiento del trabajador.

Un buen espacio de trabajo genera un incremento en el rendimiento de 19%, sin embargo, esta condición no es tomada en cuenta por las corporaciones que incluso practican políticas de ahorro de costo para reducir elementos que impactan en el confort (temperatura, ruido, iluminación).

Si bien el gasto en la empresa debe controlarse, no debe manejarse con una política de reducción de costos sino con una política de uso eficiente de recursos.

Los tipos de oficina se consideran privadas y públicas (open office) cada una con características particulares, los espacios del tipo “Open Office” presentan altos niveles de distracción y ruido. Los espacios privados presentan beneficios a nivel de acústica y privacidad, sin embargo, la función y tipo de actividad de los trabajadores puede que se acomode mejor a un tipo abierto, considerando el tipo de open office como una mejor propuesta. Por esto se requiere de una gerencia que se haga cargo de este análisis para cada trabajador y pueda distribuirlo en un espacio que potencie su rendimiento.

El beneficio de un ambiente tipo open office presenta beneficios a nivel de ahorro energético y se adecua mejor a diferentes actividades. Este puede traer beneficios a nivel de interacción al contrario de una oficina privada.

Los trabajadores satisfechos con su espacio de trabajo son los más satisfechos en su trabajo. Demostrando que existe relación en el impacto del clima laboral en el ambiente de trabajo en rendimiento del trabajador. Si adicionalmente consideramos que el trabajador cuenta con el control de su espacio, el rendimiento crece, debido a que el control del espacio de trabajo es un requisito fundamental para el trabajador, y está relacionado directamente con la satisfacción laboral.

En los pasados 50 años se priorizo el uso de sistemas de aire acondicionado, esto sumado a las políticas de reducción de costos, generando que no se les dé el mantenimiento adecuado a los equipos. Permitted el desarrollo de males como el “Síndrome del Edificio Enfermo”; causando ausencia y malestar en los trabajadores, lo que impacta en el rendimiento de la empresa.

Entre los aportes principales de su investigación están que, en oficinas, el mayor número de quejas es sobre la temperatura y calidad del aire y se ha demostrado que mejoras en estos puntos puede incrementar el rendimiento de 4 a 10%. También menciona que el ruido y distracción son elementos que merman en el rendimiento, pero esto puede ser atribuido a un mal diseño del espacio o al tipo de actividad. Pero en consenso la calidad del aire es el factor de mayor impacto en el personal.

Sobre la luz, las quejas son menores. Se reconoce que la luz de día por ventanas es importante para el rendimiento, sin embargo, se debe tener cuidado ya que es un gran elemento distractor.

Presenta una relación entre los factores determinantes del espacio de trabajo y el rendimiento laboral mediante encuestas a los trabajadores y muestras en campo de los niveles de CO₂, temperatura, humedad y ruido.

Toma en cuenta la orientación del edificio y su porcentaje de ventanas al exterior. Los elementos que consideró para analizar el entorno fueron los siguientes:

- Ubicación y orientación del edificio.
- Porcentaje de ventanas hacia el exterior.
- Área por planta a analizar
- Cantidad de oficinas abiertas, ambientes de reunión y módulos de trabajo.
- Densidad de ocupantes por piso.

Las novedades de su artículo demuestran un fortalecimiento de investigaciones previas, que indican que el “genero” es un factor determinante en la percepción de temperatura y ruido.

También se debe considerar que el tener control del espacio es importante a nivel de satisfacción laboral, en oficinas del tipo abierto esto es difícil de controlar, presentando este un reto para el diseño del espacio.

No encontró relación directa entre la cantidad de ventanas y el rendimiento laboral, lo que sí podría entenderse es que los puestos ubicados en ventana generan una situación jerárquica donde el que se ubica cercano a la ventana cree tener mayor autoridad, que si influye en el concepto de satisfacción laboral.

El personal que toma mayores pausas, son los que no sufren jaquecas, no se quejan del aire, el ruido y temperatura. Esto puede también ser vinculado a una mayor interacción y por consecuencia en mejoras en la producción.

Como hipótesis pretendían demostrar la influencia entre condiciones laborales y su importancia en la salud, bienestar y rendimiento de sus ocupantes. Como conclusión del artículo indican que lograron generar las bases para entender el impacto del ambiente en el rendimiento de una empresa.

También que entre oficinas abiertas y privadas no se detectaron diferencias en cuanto a criterios de confort como temperatura o luz, pero si se detectó la importancia del control del ruido.

Género y control del espacio son factores a considerar en el diseño de open office. Se encontró que el comportamiento del ocupante en el lugar de trabajo era un factor significativo en la percepción del confort y el bienestar ambiental. Puede ser que los

cambios en el comportamiento del ocupante, en este caso la frecuencia de los descansos, pueden mejorar la satisfacción y el bienestar.

Mayores investigaciones sobre la satisfacción de los trabajadores entorno al espacio físico presentan un potencial beneficio a nivel social, ya que mejora la salud de los trabajadores, permitiendo incrementar el nivel de productividad y producción.

Es importante para la investigación porque refuerzan el punto sobre la importancia del espacio físico en el rendimiento, descubriendo que tanto temperatura como ruido son elementos que los colaboradores reconocen que merma en su productividad, así como el tomar pausas a su trabajo incrementa los niveles de satisfacción laboral.

- ❖ Kämpf-Dern y Konkol (Kämpf-Dern & Konkol, 2017) en su artículo, “Entornos de oficina orientados al rendimiento: marco para el diseño eficaz del espacio de trabajo y los procesos de cambio que lo acompañan”. Manifiesta lo siguiente:

Actualmente muchas corporaciones no entienden la necesidad de adecuar los espacios de trabajo considerando las nuevas tendencias como el tipo de personal o nuevos sistemas de comunicación. Las gerencias solo ven el espacio de trabajo como algo físico y no como un elemento que puede ayudar a potenciar el rendimiento, ya que los nuevos espacios deben satisfacer una variedad de interrelaciones y dimensiones para ser efectivos.

Plantea que para diseñar un espacio que impacte en el cumplimiento de objetivos se deben tomar en cuenta dos elementos:

- Adecuación del espacio de trabajo con enfoque en los objetivos de la corporación.
- Calidad en el proceso de cambio (participación de la gerencia al 100%).

El artículo estudia y analiza la relación entre los factores personales, ambientales y de rendimiento con el proceso de implementación del cambio.

Entre los aportes de su investigación tenemos En una empresa basada en la administración del conocimiento de sus colaboradores, la gestión en función a las

personas debe ser primordial, ya que el rendimiento de la empresa depende de un individuo o de un grupo de trabajadores.

Este artículo presenta un modelo con una lista de elementos; dimensiones, parámetros e indicadores a ser considerada para el diseño del espacio de trabajo vinculado al rendimiento de la empresa.

Pretende sentar las bases para desarrollar las relaciones que existen entre el diseño de un nuevo espacio de trabajo y su implementación, con el fin de que en el futuro otros investigadores puedan colaborar en hacer la operación de las variables tomadas en cuenta.

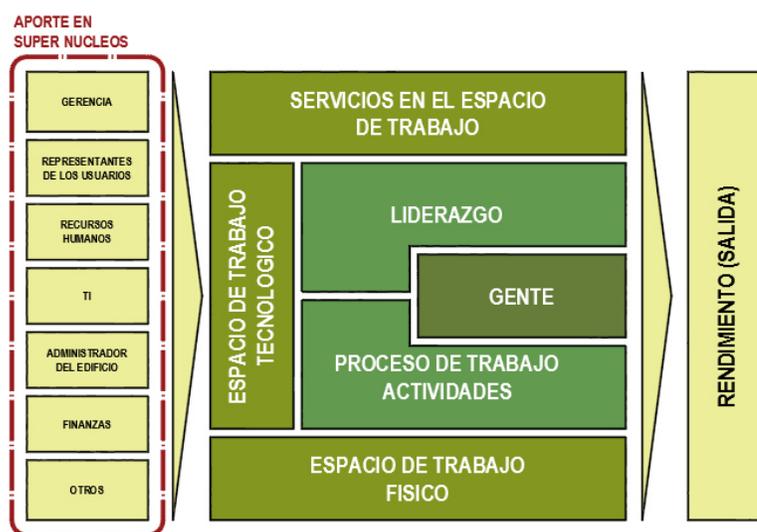


Figura 5: Modelo de diseño de oficina relacionado al rendimiento (Kämpf-Dern & Konkol, 2017)

Donde:

A. Personal

- Actualmente se plantea nuevos retos a los trabajadores, por ello se debe hacer un análisis sobre si el espacio donde se desarrollan sus actividades es adecuado para su correcto desarrollo.
- Para la implementación de un nuevo espacio, se requiere que el usuario final (trabajador) sea participe del diseño y de la implementación de todo el proceso.

B. Liderazgo:

- El gerente debe participar y hablar con el personal sobre lo bueno del cambio y como este se relaciona con los principios de la empresa.

C. Proceso de trabajo y actividades

- En el diseño de un nuevo proyecto se deben considerar que existen 4 tipos de espacio de trabajo:
 - a) Para trabajo individual
 - b) Para trabajo grupal
 - c) Soporte técnico
 - d) Para relaciones social
- En el diseño de un nuevo proyecto se deben considerar que existen 4 tipos de uso del espacio de trabajo.
 - a) “Workplace surfers”: 85% del tiempo en su sitio.
 - b) “Office strollers”: entre salas de reuniones y puesto de trabajo, pasan 10% fuera de la oficina.
 - c) “Workspace strollers”: en reuniones internas o con clientes, 5-10% en puesto de trabajo.
 - d) “Client’s fairies”: 50% en puesto de trabajo interno, 50% en puesto de trabajo en oficina del cliente.
- No se debe considerar solo el uso del espacio, sino también la interrelación entre diferentes grupos y que condiciones requieren.

D. Espacio de trabajo fisico:

- Comprende la parte física del espacio.
 - a) En este se agrupan junto a las dimensiones del ambiente, las condiciones ambientales como luz, temperatura y ruido.
 - b) Muebles y equipos. Si no se tienen acorde a lo necesitado, impactaran en el rendimiento.
 - c) Debe tener condiciones para diferentes actividades. Individuales o grupales. Con ruido o en silencio.

E. Espacio de trabajo tecnológico:

- Encargado de la implementación de nuevas tecnologías, debe contar con un área de capacitación.

F. Servicios en el espacio de trabajo:

- Son servicios complementarios para el desarrollo de las actividades de la empresa, varían desde elementos básicos como baños y kitchenette hasta espacios para relajación y ocio o donde tomar una siesta.

G. Servicios generales:

- Comprende los elementos de gestión y apoyos, como son gerencia, recursos humanos, IT, etc. Estos varían según del tamaño y la función de la empresa.

H. Rendimiento:

- La meta principal en el diseño de un espacio de trabajo es la de optimizar el rendimiento la empresa.
- Este se puede determinar, revisando si se cumplen los siguientes indicadores:
 - a) Ahorros en gastos y energía
 - b) Mejoras en comunicación y colaboración;
 - c) Mayor concentración;
 - d) Mayor compromiso;
 - e) Mejora del reclutamiento y retención;
 - f) Productividad incrementada;
 - g) Más innovación;
 - h) Menor tiempo de enfermedad; y
 - i) Mayor sostenibilidad.

Adicionalmente indica que para lograr este proceso de cambio se debe seguir un flujo, el cual está compuesto por 3 partes.

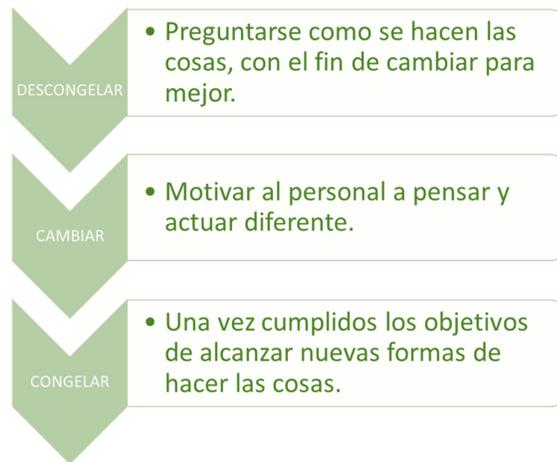


Figura 6: Modelo de cambio en tres pasos para el diseño de oficina relacionado al rendimiento (Kämpf-Dern & Konkol, 2017)

Como hipótesis, es hacer un modelo teórico que sea de base para todos los estudios sobre el vínculo entre el espacio de trabajo y el rendimiento. Y llego a las siguientes conclusiones, por mucho tiempo se pensó que el espacio de trabajo solo estaba vinculado al espacio físico donde se tenía que trabajar, donde la gerencia se preocupaba del costo por metro cuadrado m². Actualmente se sabe que el ambiente de trabajo es más que algo físico, y su impacto en el trabajador influye en su rendimiento.

Por ello, la gerencia tiene que entender la relación del colaborador dentro del espacio de trabajo, se requiere equipamiento adecuado para poder ir en paralelo con los objetivos que plantea la empresa.

Para la implementación de un nuevo diseño en el estilo del espacio de trabajo se requiere de 2 componentes: El diseño correcto del espacio y el compromiso de la gerencia durante la implementación del cambio.

El diseño del espacio de trabajo no es un objetivo, es una herramienta para que la empresa logre sus metas.

Es importante para este estudio, ya que amplía el espectro de los elementos adicionales a los físicos, que influyen en el rendimiento del trabajador. De manera

que logra vincular que factores se deben tomar en cuenta al momento de diseñar un espacio de trabajo si queremos que este aporte al rendimiento de la empresa.

- ❖ Bernstein y Turban (Bernstein & Turban, 2018) en su trabajo sobre el impacto del espacio de trabajo “abierto” en la colaboración humana, como parte de una serie de artículos sobre el tema “Enfoques interdisciplinarios para descubrir los impactos de la arquitectura en el comportamiento colectivo”. Manifiesta lo siguiente:

Los sociólogos y profesionales que estudiaron este tipo de cambios presentan dos posturas al respecto:

A favor:

Se indica que, si se quitan las barreras de cercanía, se produce una mayor interacción social, por lo que mejorara la comunicación y así se mejora la colaboración generando inteligencia colectiva.

En contra:

Los espacios separados ayudan a poner límites, permitiendo separar “quien mira” y “quien no”. Adicionalmente se restringen las distracciones y se mejora la privacidad. Otros efectos negativos es que de esta forma se reduce la inteligencia colectiva.

Se realizaron 2 estudios en empresas distintas, en distintos periodos de tiempo. El resumen del estudio se puede apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 2: Cuadro resumen toma de muestras. Elaboración propia

| | Estudio inicial | Periodo de adecuación | Estudio Final |
|------------------|------------------------|------------------------------|----------------------|
| Empresa 1 | 15 días | 3 meses | 15 días |
| Empresa 2 | 60 días | 3 meses | 60 días |

Se hicieron análisis sobre el tiempo que las personas conversaban cara a cara, la cantidad de correos que enviaban y los mensajes internos.

Los análisis indican que se redujo la cantidad de tiempo conversando, excepto en los puestos de trabajo que se colocaron juntos, es decir uno junto al otro. También se debe tomar en cuenta que el género no marco ninguna diferencia en el estudio.

Para obtener los resultados, se usó un sensor en el fotocheck en cada colaborador en el cual se midieron los siguientes parámetros:

- a) Ubicación
- b) Tiempo de sonido en conversaciones
- c) Tiempo en movimiento (acelerómetro)

En el presente artículo se pretende definir el impacto del diseño tipo “oficina abierta” en la colaboración de los trabajadores. Llegando a la siguiente conclusión, la calidad del rendimiento baja, en teoría porque ahora se usa más tiempo en él envió de correos, lo que llama la atención es que a mayor abierto el espacio de trabajo, se incrementa el uso de correos.

Tabla 3: Cuadro resumen, conclusiones. Elaboración propia

| | Tiempo de Interacción | Envío de correos |
|------------------|------------------------------|-------------------------|
| Empresa 1 | Reducción en 72% | Incremento en 56% |
| Empresa 2 | Reducción en 71% | Incremento en 50% |

La importancia de este artículo se basa en que nos permite entender como los cambios en el espacio de trabajo afectan de manera diferente las relaciones humanas, por lo que se requieren mayores estudios sobre el tema.

- ❖ Delfini, Cretini y Quadrana (Delfini, Cretini, & Quadrana, 2018) en su trabajo sobre los determinantes del pago por rendimiento en filiales argentinas de empresas multinacionales, manifiesta lo siguiente:

Existen dos opciones para definir los salarios. El primero en base a una negociación colectiva (sindicatos) y la segunda por medio de acuerdo individual entre partes, la cual puede ser revisada y evaluada en función del rendimiento de los trabajadores. El pago por rendimiento se presenta en tres niveles:

- Primer nivel, de manera individual y sujeto a una evaluación.
- Segundo nivel, considera las variables entre remuneración y cantidad de producción.
- Tercer nivel, como organización y se vincula a la participación y beneficios en acciones que recompensan a los empleados.

Las Empresas Multinacionales (EMN) tienden a estandarizar sus políticas de pagos por rendimiento, sin embargo, para esto toman dos criterios en cuenta:

- Lógica de alineación con la corporación.
- Lógica de cultura local. (Leyes y tradiciones locales donde se ubique la sede).

Para la toma de decisiones de políticas a usar se hace un análisis que le permita ser más competitivo en el mercado que se encuentren.

Las empresas americanas son más factibles de cambiar sus políticas de pago por rendimientos, al contrario de las europeas donde las políticas sindicales son más fuertes.

La prioridad de los sindicatos es la de estandarizar sueldos y condiciones, sin embargo, las políticas de negociación individual han desnaturalizado este concepto. Incluso son un elemento que forma parte para la separación entre el colaborador y el sindicato.

Las negociaciones individuales para un pago por rendimiento aumentan la productividad, sin embargo, amenazan el concepto y formación de sindicatos. La remuneración por desempeño es una política individualista que aísla la participación de los sindicatos.

El nivel de control de la empresa matriz sobre políticas de pago por rendimiento está condicionado al tamaño de la sede y las normas y políticas del lugar donde se ubique ésta.

Presenta la siguiente conclusión, las políticas de pago por rendimiento se aplican en Latinoamérica ya que la presencia sindical es baja en comparación a la existente en Europa. Por lo que la importancia del trabajo está en que ayuda a entender los niveles las características que definen el pago por rendimiento y los criterios a tomar en cuenta como que este funciona mejor si no participan los sindicatos, pero a la vez se debe considerar que presenta características de individualidad.

- ❖ En el estudio realizado por Chiang y San Martín (Chiang Vega & San Martín Neira, 2015) Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano, se toman en cuenta dos variables que impactan en el desarrollo de una organización, las cuales son satisfacción laboral y desempeño laboral, reconociendo la importancia de medir estas variables para identificar que hace mejor a una organización con respecto a otra.

Al hacer un análisis a ambos géneros, se concluye que, en mujeres, el desempeño laboral es mayor si se tiene una mejor relación con el jefe directo. Sin embargo, en hombres, el desempeño laboral es mayor cuando se tiene autonomía y se ve que los objetivos se cumplen.

Cuando se comparan ambos géneros, coinciden en tener una mayor satisfacción en la relación que mantienen con sus superiores, el reconocimiento que se les entrega, y por trabajar dentro de ese departamento, dirección o institución. Llegando a la conclusión que la satisfacción laboral influye en el desempeño laboral de los funcionarios.

- ❖ Jhon Weeks y Anne-Laure Fayard (Fayard & Weeks, 2011) en su trabajo Who moved my cube? describen como las interacciones sociales promueven la confianza, cooperación e innovación al interior de una empresa.

Alguna vez las gerencias, discutían sobre el tiempo perdido de sus colaboradores en los espacios informales como la cafetería o el dispensador de agua, hoy se ha dado

importancia a la necesidad de las conversaciones informales para que el colaborador se sienta cómodo en el ambiente de trabajo. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que una cantidad excesiva de ambientes públicos reduce la privacidad, lo cual puede distraer al colaborador de realizar sus actividades.

Para lograr un balance adecuado en el centro de trabajo, se deben equilibrar tres componentes primordiales: Cercanía, privacidad y autorización.

- Cercanía, en función de la distancia física es importante, se ha notado que los colaboradores que laboran en diferentes pisos no tienen contacto entre ellos de manera informal, pero es importante resaltar que los colaboradores en oficinas contiguas tampoco resaltan este tipo de convivencia. La cercanía debe basarse en la distancia de los puestos de trabajo hacia los ambientes comunes como cafetería, fotocopiado, salas de estar, donde se fomentan las relaciones interpersonales.
- Privacidad, se requiere de ambientes donde uno pueda controlar la información que se filtra, para esto se recomienda pequeñas salas cercanas a los ambientes comunes, donde uno pueda acercarse para interactuar con los colaboradores de manera privada.
- Autorización, vinculada a la política de la empresa en función a permitir o no la interacción de sus colaboradores, para que estos no se sientan juzgados por pasar un tiempo fuera de su puesto de trabajo.

La importancia de este documento radica en que identifica que el uso de espacios de reunión fomenta el intercambio de conocimiento, sin embargo, el incremento de estos puede reducir la privacidad. Para un mejor desarrollo de las interacciones humanas considera que con la práctica de uno o dos de estos elementos se estarían logrando mejoras. Sin embargo, lograr este tipo de interacción no es fácil, pero al dar el primer paso, la empresa estará más cerca de lograrlo de las Empresas que no hacen nada.

- ❖ En el estudio de Höjer y Mjörnell sobre Measures and steps for more efficient use of buildings (Höjer & Mjörnell, 2018) se exploran nuevos principios para reducir el uso de recursos en los edificios y una mejor optimización del espacio.

El primer principio sobre reducción de recursos considera una política de “Jerarquía de gestión de residuos”, este principio toma como premisa que no se deben construir nuevas edificaciones hasta agotar todas las posibilidades de recuperación de espacios existentes, para completar esta premisa se plantean cuatro puntos de análisis al momento de desarrollar nuevos espacios, estas son:

1. Reducir demanda del espacio
2. Intensificar el uso de espacios existentes
3. Reconstrucción y rehabilitación
4. Las nuevas propuestas deben realizarse como último recurso y siempre cumpliendo lo indicado en los puntos 1 y 2.

El segundo principio se basa en el uso compartido de espacios en función de la actividad y tiempo de ocupación de cada uno, determinando que existen cuatro tipos de uso compartido del espacio.

1. Compartir un ambiente específico
2. Compartir varios ambientes
3. Compartir un edificio.
4. Compartir los ambientes dentro de un edificio.

Para identificar el tipo de uso compartido que se le dará al edificio, se debe hacer un análisis de cada espacio mediante las siguientes preguntas:

- ¿Qué se va a compartir?
- ¿Cuándo se compartirá?
- ¿Dónde se comparte?
- ¿Por qué se está compartiendo?
- ¿Quiénes lo comparten?
- ¿Cómo se comparte?

El tercer principio considera que para medir el consumo de energía de una edificación no debe considerarse el consumo en función al área de esta (m^2), en cambio se debe medir el consumo de energía de cada usuario. Se debe determinar si el usuario final

utilizará un pequeño espacio por mucho tiempo o si se utilizará un gran espacio por poco tiempo.

Como aporte principal de Höjer y Mjörnell es el de indicar que la cantidad de energía que consume un edificio para su operación debe ser tomado en cuenta como un elemento más del criterio de diseño de un edificio o espacio, de esta manera permitirá a los usuarios identificar los costos adicionales de un proyecto. Adicional a esto se tiene que considerar que, si bien el criterio de uso de mínimo espacio genera edificaciones eficientes, energéticamente hablando, pero esto debe ser tomado con cuidado ya que mal planteado, esto puede generar problemas de hacinamiento, impactando en el rendimiento de los colaboradores.

- ❖ Vitalija Petulaitiene, (Petulaitiene & Jylhä, 2015) en su trabajo “El valor percibido de los conceptos de lugar de trabajo por las organizaciones”, indica que existe una relación entre el diseño del espacio y el cumplimiento de metas en una organización. Para probarlo realizó un análisis cualitativo, comparando varios estudios sobre diferentes organizaciones. Determinando las variables que las organizaciones toman en cuenta para contar con un diseño costo/eficiente compatible con la satisfacción laboral de sus colaboradores. En su proyecto identifica las siguientes variables y las agrupa de esta manera:

Tabla 4: Variables y definición conceptual para un diseño costo/eficiente
(Petulaitiene & Jylhä, 2015)

| | |
|------------------------------|--|
| <p>1. FINANCIERAS</p> | <ul style="list-style-type: none"> * Reducción de personal * Reducción de costos energéticos * Reducción de costos de mantenimiento. * Reducción de sobrecostos * Reducción de costos de operación * Reducción de absentismo * Reducción de rotación de personal * Mayor retorno de inversión. |
| <p>2. PROCESOS</p> | <ul style="list-style-type: none"> * Nuevos modelos de operación * Promoción de evolución de procesos de producción * Mejora continua * Misión, estrategias y metas claras * Actividad de negocio * Negocios continuos * Practicas y diseños sostenibles * Reducción de tiempo en el mercado |

| | |
|--------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> * Aplicación de tecnología avanzada * Proceso de operación y mantenimiento eficientes. |
| 3. PERSONAS | <ul style="list-style-type: none"> * Reducción de absentismo * Promover concentración * Alto rendimiento y producción * Motivación al empleado * Promover flexibilidad en el personal * Mayor flexibilidad en los servicios * Conocimiento y habilidad de los empleados. * Promover seguridad y salud en el trabajo * Incrementar confort y bienestar personal * Promover reclutamiento y retención de personal * Incrementar satisfacción laboral * Promover comunicación y colaboración * Promover balance entre trabajo y vida personal * Promover eficiencia individual y grupal |
| 4. CLIENTES | <ul style="list-style-type: none"> * Equidad espacial * Salud * Flexibilidad * Confort * Uso de espacio efectivo * Conectividad * Identidad * Confiabilidad |
| 5. ESPACIO | <ul style="list-style-type: none"> * Fácil acceso a compañeros y clientes * Reducción del impacto ambiental * Promoción de la satisfacción del cliente * Perfil positivo en el mercado * Mejora imagen y cultura * Mejora reputación de organización * Mejora confianza * Mejora servicio al cliente. |

De las empresas analizadas, 7 de 12 reconocieron que las mejoras realizadas en el espacio de trabajo añadieron valor a la corporación. Los espacios flexibles con mobiliario móvil mejoran el ambiente de trabajo, esto mejoró las relaciones interpersonales entre clientes y colaboradores.

Actualmente se viene generando la tendencia que la satisfacción y motivación de los empleados es prioridad para las corporaciones, cambios y mejoras en el puesto de trabajo pueden acelerar los procesos de adaptación de las empresas.

En la actualidad, el nuevo trabajo colaborativo se realiza mediante actividades cara a cara, video conferencias, entre otras. Por ello se debe buscar el desarrollo de

ambientes que permitan una mejor interacción, colaboración y concentración en los trabajadores. Para realizar estas actividades se requiere de sitios flexibles, áreas de colaboración y comunicación, así como ambientes privados adecuados.

Este estudio influye en la investigación porque permite encontrar la relación entre espacio de trabajo y su influencia en la creación de vínculos sociales y culturales, donde los requerimientos espaciales crean relaciones personales y organizacionales. Algunos elementos del espacio como el mobiliario, colores y soluciones arquitectónicas dan un mensaje claro de identidad de la corporación, tanto al usuario como al cliente. Una identidad clara y definida en la corporación, generan un impacto positivo que permitirá adicionalmente atraer nuevos empleados.

- ❖ Giraldo en su proyecto: Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones (Giraldo, 2015) define el talento humano en las organizaciones como “Talento: Inteligencia, capacidad intelectual de una persona. Aptitud o capacidad para el ejercicio de una ocupación o dotes intelectuales que le dan valor a un individuo”.

En el campo organizacional el capital humano consiste en la capacidad que tiene el recurso de poseer Talento + Liderazgo + Innovación. Este marca la diferencia entre el valor bursátil y el valor contable de una Empresa.

Como aporte a la investigación, refuerza la idea sobre que las nuevas tendencias de gerencia dependen del capital humano, es el nuevo sistema de producción. Si el sistema productivo de la empresa se basa en el rendimiento de los colaboradores, entonces los trabajadores especializados son el activo más valioso, sin embargo, eso no quiere decir que el talento menos especializado sea un pasivo, lo que se recomienda es que se capaciten, convirtiéndose esto en un factor estratégico de la empresa.

- ❖ En el artículo de Null, La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores (Null, Marvel, Rodríguez Monroy, & Núñez Bottini, 2011), indica que la empresa debe ser entendida como un ser social formada por individuos, creada para

obtener metas específicas. Y debe ser considerada productiva cuando logra sus metas con el mínimo esfuerzo.

Se produce una alta relación entre trabajador y empresa debido a que el trabajador necesita de la empresa para satisfacer sus necesidades personales, y la empresa requiere del trabajador para conseguir sus metas corporativas. Por esta razón la empresa debe emparejar las necesidades tanto individuales y grupales de sus trabajadores con las expectativas corporativas.

Se trata de identificar los factores humanos, porque la empresa es un ser social ya que los servicios son brindados por personas y los bienes son gerenciados por personas, por ende, toda actividad empresarial depende de las personas.

La productividad es el principal objetivo de los gerentes, y es su responsabilidad generar el ambiente para que esta se genere. La productividad del factor humano es clave para el logro de objetivos de la empresa, cumplir sus objetivos económicos y lograr ser permanentes en el mercado.

Resume en tres, los factores que determinan la motivación.

- Objetivos individuales (también incluye factor económico)
- Vínculo entre alta productividad y obtención de objetivos individuales
- Capacidad personal para influir en la productividad.

Para entender mejor el tipo de factores a considerar el autor, los divide en dos dimensiones:

- Psicológica: Necesidades individuales
- Psicosocial: Se agrupan para satisfacer necesidades similares.

El artículo identifica los factores que influyen en la productividad, los define y habla de la relación entre estos. Para el presente trabajo nos referimos a los factores externos.

- Cultura organizacional:

Conformada por rutinas y procesos de una empresa, si son claros permite que los trabajadores se alineen rápido a los metas de la organización, en la búsqueda de objetivos comunes.

- Liderazgo:

Responsable de indicar el futuro deseado y los pasos que se deben seguir para conseguirlos.

Un buen líder debe motivar a sus trabajadores para obtener el máximo de producción y eficiencia.

Liderazgo influye en el clima y el clima influye en la productividad.

- Clima Laboral:

Es la percepción que tiene el trabajador sobre un conjunto de elementos diferentes como un todo. Incluyendo desde el espacio físico hasta las relaciones interpersonales.

Un buen clima laboral fomenta la identificación del colaborador con la empresa. Por lo que genera un impacto directo en la productividad de la organización.

Es relevante este proyecto de investigación, ya que en él se aclara que existen elementos más allá de los personales que influyen en la productividad del colaborador. Se deben tomar en cuenta los elementos del entorno.

- ❖ Muentes, en su estudio sobre el Impacto de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral (Muentes, 2016), determina que la insatisfacción laboral influye en el ausentismo, rotación y evitación de trabajo; elementos que son perjudiciales para la corporación, es por ello que se debe promover las políticas que aumenten la satisfacción laboral para elevar el nivel de compromiso y motivación en los trabajadores. Se define como satisfacción laboral a la reacción que siente el

colaborador cuando ve que las expectativas particulares se condicen con la realidad en el trabajo.

En su trabajo se identifican y agrupan las condiciones laborales de mayor influencia en la satisfacción laboral. Las clasifica de la siguiente manera:

- Dimensión tecnológica, relacionada a los criterios operativos, procedimientos y actividades generadoras de riesgo en el entorno.
- Dimensión social, vinculada a las relaciones entre empleados y la relación con sus superiores.
- Dimensión económica, el facto vinculado al sueldo.
- Dimensión organizacional, compete a las características de la corporación como son Misión, Visión y Organigrama.
- Dimensión individual, correspondiente a cada individuo, compuesta por sus habilidades, competencias y conocimiento.

La importancia del análisis para la investigación, es que determina que las demandas físicas del ambiente en la dimensión tecnológica, son una prioridad, ya que, si el colaborador identifica que está en un entorno incómodo y de riesgo, aumentará su insatisfacción laboral. Por esto es que se deben identificar todas las condiciones de trabajo pueden generar accidentes o una enfermedad ocupacional, para eliminarlas y así reducir el nivel de insatisfacción.

- ❖ En el trabajo sobre “Influencia del comportamiento humano en la efectividad de intercambio del conocimiento en la Empresa”. (Pérez, Bárcena, Del Campo, & Monroy, 2014) se pretende valorar el conocimiento de los colaboradores como un activo más de la empresa, reconociendo que son el principal elemento para generar conocimiento, determinando este el nivel de competitividad que puede llegar a tener la empresa.

No compartir el conocimiento limita el crecimiento, tanto de manera individual como corporativo.

Para entender cómo funciona el comportamiento humano, en el estudio se hizo un análisis teórico y empírico en base a la metodología de Netlogo, tomando como base

dos grupos de trabajadores, los novatos y los veteranos y de cómo estos se relacionaban entre ellos.

El principal aporte que presenta este artículo está vinculado a la definición de tres términos, correspondientes al comportamiento humano y de cómo estos son analizados entre sí.

- Hostilidad
- Prescindibilidad
- Interés del conocimiento.

En este artículo se da por entendido la importancia de un buen clima organizacional para el intercambio de conocimiento, tomando dos puntos de la vista, el de la empresa que es la encargada de generar un buen clima organizacional y el del colaborador por el interés que puede tener este en compartir conocimientos.

“El clima organizacional es el elemento a través del cual la empresa adopta una política favorable y comprometida con el intercambio de conocimiento”.

Los ambientes de trabajo con más confianza entre sus trabajadores, son más propensos a distribuir conocimiento. Es por esto que la empresa debe potenciar un buen clima organizacional ya que se ve directamente beneficiada.

Sin embargo, existe la posibilidad de que el colaborador entienda que el conocimiento que posee es su palanca para crecer en la empresa, y por eso optaría por reservarlos y no compartir. Este punto es el que el artículo define como hostilidad.

Prescindibilidad, es el entender que ser el único con un conocimiento específico, más el deseo de ser prescindible afecta al colaborador para no compartir.

Interés del conocimiento, está vinculado a la alta disponibilidad del colaborador de adquirir más conocimientos, este efecto se da más en los empleados novatos que en los veteranos.

El intercambio del conocimiento, ayudan tanto al trabajador como a la empresa. Los trabajadores están más preparados y capacitados que antes, y podrían aprender tareas diferentes, eliminando situaciones de individualidad del conocimiento.

2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

Clima Laboral

En el artículo (de Maldonado, Pérez, & Uzcátegui, 2015), se entiende que el Clima Laboral es la idea en la mente del colaborador donde siente que sus necesidades son satisfechas elevando el sentimiento de identidad con la Empresa para mejorar el desempeño laboral al tomar este tema de manera colectiva.

Según García, el clima laboral es el principal promotor de la creatividad en la empresa (García & COLCIENCIAS, 2004). Si se crean ambientes donde se inspire a ser creativo, esto resultará en la búsqueda de resultados más eficientes para resolver problemas y esto repercutirá en el resto de colaboradores, tomando en cuenta que “la creatividad es contagiosa”.

De igual manera, lo indicado por Null en su artículo La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores (Null et al., 2011) define el clima laboral como la percepción que tiene el trabajador sobre un conjunto de elementos diferentes como un todo. Incluyendo desde el espacio físico hasta las relaciones interpersonales.

Condiciones Laborales

Con Muentes (Muentes, 2016) se refuerza el concepto sobre el impacto de las condiciones de trabajo impactan en la satisfacción labora. Para definir los elementos a considerar y conceptos sobre condiciones ambientales se tomara lo indicado en la Resolución Ministerial N° 375-2008 (Resolución Ministerial) por la SUNAFIL, entidad del Estado Peruano encargada de velar por las condiciones laborales de todos los trabajadores.

Características de las condiciones ambientales.

Las condiciones ambientales de trabajo tienen parámetros mínimos definidos en la Resolución Ministerial N° 375-2008 (Resolución Ministerial), para el presente trabajo la Norma indica lo siguiente:

Ruido: “En los lugares de trabajo, donde se ejecutan actividades que requieren una atención constante y alta exigencia intelectual, tales como: centros de control, laboratorios, oficinas, salas de reuniones, análisis de proyectos, entre otros, el ruido equivalente deberá ser menor de 65 dB”.

Temperatura: “En los lugares de trabajo donde se usa aire acondicionado la humedad relativa se situará entre 40% (cuarenta) por ciento y 90 % (noventa) por ciento.”

Iluminación: “En todos los lugares de trabajo debe haber una iluminación homogénea y bien distribuida, sea del tipo natural o artificial o localizada, de acuerdo a la naturaleza de la actividad, de tal forma que no sea un factor de riesgo para la salud de los trabajadores al realizar sus actividades”.

Requisitos para los puestos de trabajo

Los requisitos mínimos para un puesto de trabajo sentado considera los siguientes puntos según lo indica la Resolución Ministerial N° 375-2008 (Resolución Ministerial), para el presente trabajo la Norma indica lo siguiente:

Sobre los escritorios:

- a) El mobiliario debe estar diseñado o adaptado para esta postura, de preferencia que sean regulables en altura, para permitir su utilización por la mayoría de los usuarios.
- b) El plano de trabajo debe situarse teniendo en cuenta las características de la tarea y las medidas antropométricas de las personas; debe tener las dimensiones adecuadas que permitan el posicionamiento y el libre movimiento de los segmentos corporales. Se deben evitar las restricciones de espacio y colocar objetos que impidan el libre movimiento de los miembros inferiores.

c) El tiempo efectivo de la entrada de datos en computadoras no debe exceder el plazo máximo de cinco (5) horas, y se podrá permitir que, en el período restante del día, el empleado puede ejercer otras actividades.

d) Las actividades en la entrada de datos tendrán como mínimo una pausa de diez (10) minutos de descanso por cada 50 (cincuenta) minutos de trabajo, y no serán deducidas de la jornada de trabajo normal.

e) Se incentivarán los ejercicios de estiramiento en el ambiente laboral.

f) Todos los empleados asignados a realizar tareas en postura sentada deben recibir una formación e información adecuada, o instrucciones precisas en cuanto a las técnicas de posicionamiento y utilización de equipos, con el fin de salvaguardar su salud.

Sobre las sillas

a) La silla debe permitir libertad de movimientos. Los ajustes deberán ser accionados desde la posición normal de sentado.

b) La altura del asiento de la silla debe ser regulable (adaptable a las distintas tipologías físicas de las personas); la ideal es la que permite que la persona se siente con los pies planos sobre el suelo y los muslos en posición horizontal con respecto al cuerpo o formando un ángulo entre 90 y 110 grados. Con esas características, la altura de la mesa se concretará a la altura del codo.

c) En trabajos administrativos, la silla debe tener al menos 5 ruedas para proporcionar una estabilidad adecuada

d) Las sillas de trabajo deberán tener un tapiz redondeado para evitar compresión mecánica del muslo; el material de revestimiento del asiento de la silla es recomendable que sea de tejido transpirable y flexible y que tenga un acolchamiento de 20 mm de espesor, como mínimo. El material de la tapicería y el del revestimiento interior tienen que permitir una buena disipación de la humedad y del calor. Así mismo, conviene evitar los materiales deslizantes.

e) El respaldo de la silla debe ser regulable en altura y ángulo de inclinación. Su forma debe ser anatómica, adaptada al cuerpo para proteger la región lumbar.

f) Los reposa brazos son recomendables para dar apoyo y descanso a los hombros y a los brazos, aunque su función principal es facilitar los cambios de posturas y las acciones de sentarse y levantarse de la silla.

Sobre los equipos (laptops o pc estacionaria)

a) Los equipos deben tener condiciones de movilidad suficiente para permitir el ajuste hacia el trabajador.

b) Las pantallas deben tener protección contra reflejos, parpadeos y deslumbramientos. Deberán tener regulación en altura y ángulos de giro.

c) La pantalla debe ser ubicada de tal forma que la parte superior de la pantalla se encuentre ubicada a la misma altura que los ojos, dado que lo óptimo es mirar hacia abajo en vez que hacia arriba.

d) La pantalla se colocará a una distancia no superior del alcance de los brazos, antebrazos y manos extendidas, tomada cuando la espalda está apoyada en el respaldo de la silla. De esta manera se evita la flexoextensión del tronco.

Evaluación del Desempeño, según Chiavenato (Chiavenato, 2008), la evaluación debe considerar las siguientes características:

- a) Compuesta por diferentes indicadores, los cuales deben ser objetivos, y analizados en conjunto. Estos son de 4 tipos
 - Indicadores Financieros.
 - Indicadores ligados al cliente
 - Indicadores internos
 - Indicadores de innovación

- b) Debe enfocarse en índices que aporten al desarrollo del proceso, considerando indicadores como:
 - Desempeño global (de toda la empresa).

- Desempeño del departamento.
 - Desempeño grupal (del equipo).
 - Desempeño individual (de la persona).
- c) Se deben tomar en cuenta factores externos, como:
- La situación económica y social del país y la sociedad.
 - Actividades de las empresas que son competencia en el mercado.
- d) Debe ser una herramienta para unir todos los principios de la administración de recursos humanos, integrando los procesos de selección, contratación, sueldos y salarios, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de las personas de la organización.
- e) La evaluación es una herramienta para mejorar la relación entre gerente y colaborador. Con el fin de alcanzar los objetivos o los resultados.
- f) Sirve para como retroalimentación de las personas. En los siguientes aspectos:
- La competencia personal.
 - La competencia tecnológica.
 - La competencia metodológica.
 - La competencia social.
- Deben identificar que competencias tienen y en cuales requieren una capacitación eficiente.
- g) La evaluación del desempeño da cada vez más importancia a los resultados. Lo que interesa es un desempeño eficaz y no sólo eficiente. Las organizaciones de alto desempeño procuran crear las condiciones ideales para obtener y mantener un alto desempeño de sus trabajadores.
- h) Se estudia la relación el desempeño con la expectativa de recompensas recibidas, el fin es inculcar en los colaboradores que los beneficios que reciba la empresa por su trabajo también les llegaran a ellos.

Evaluación 360°, La evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona (Chiavenato, 2008) . Al ser evaluado por diferentes partes, el colaborador recibe diferentes puntos de vista para su desarrollo.

El proceso consiste en que cada uno realiza una pequeña autoevaluación, y a su vez es evaluado por personal superior, compañeros y personal a cargo.

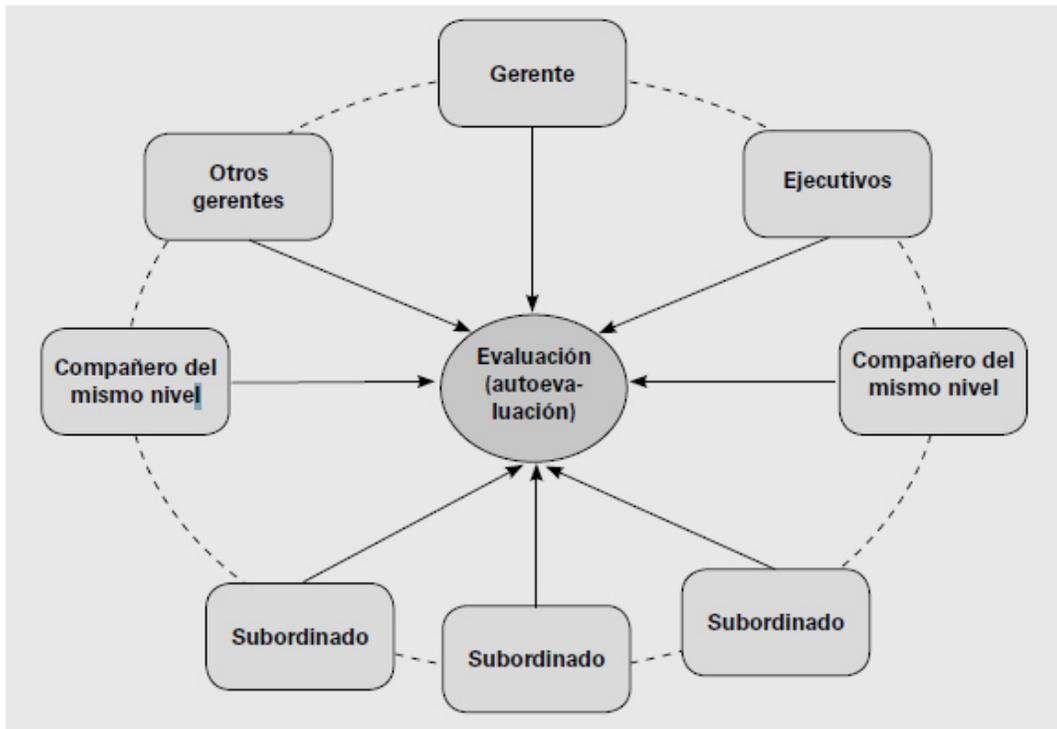


Figura 7: Evaluación 360° (Chiavenato, 2008).

Objetivo de la evaluación del desempeño, adicional a la revisión sobre el cumplimiento de objetivos basados en el desempeño de los colaboradores, la evaluación tiene los siguientes objetivos:

- a) Procesos para sumar a las personas. Permite tener una base de datos del personal categorizado en relación a sus aptitudes y talentos, lo que permitirá ser considerados en proyectos futuros
- b) Procesos para colocar a las personas. Identifica al personal con el puesto de trabajo correcto.

- c) Procesos para recompensar a las personas. Identificar al personal que debe ser recompensado o motivado.
- d) Procesos para desarrollar a las personas. Identifica fortalezas y debilidades de los colaboradores.
- e) Procesos para retener a las personas. Revelan el desempeño y los resultados alcanzados por las personas.
- f) Procesos para monitorear a las personas. Identifica elementos como el crecimiento del personal y como se va relacionando con el resto de la organización.

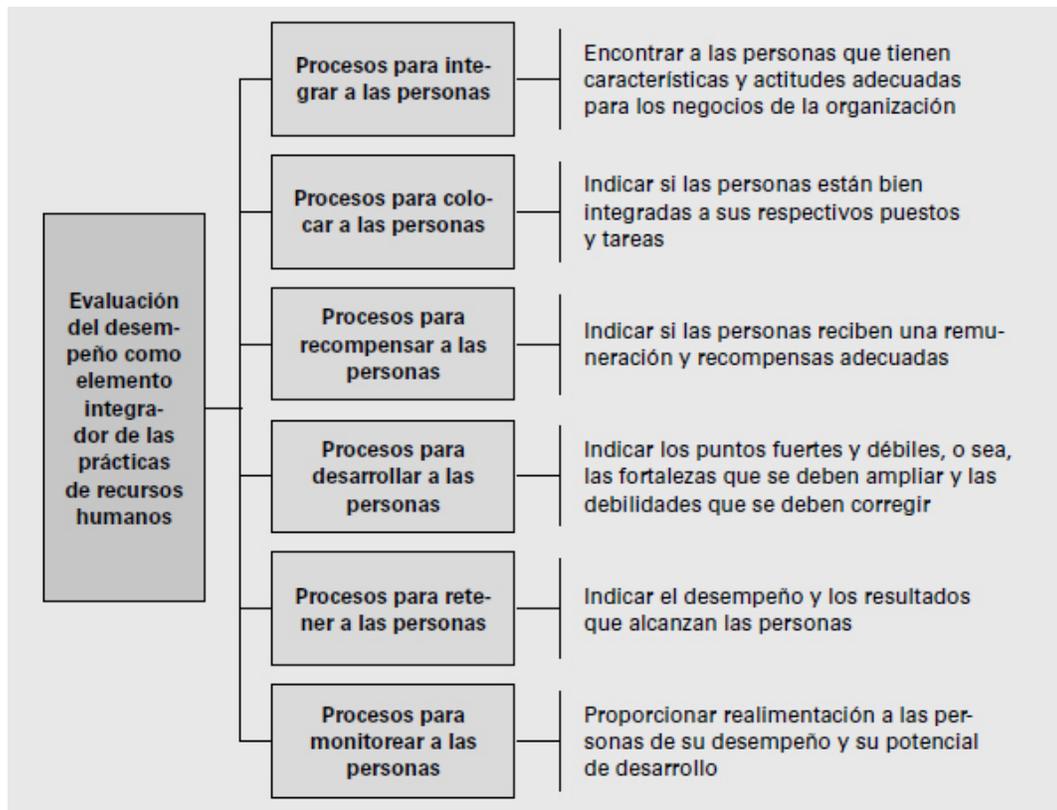


Figura 8: Evaluación del desempeño como integradora de las prácticas de la administración de recursos humanos (Chiavenato, 2008).

Eficiencia

Es característico de una empresa que maneja el conocimiento como principal activo, ir en busca de la mejora de desempeño laboral, aunque aun incrementando la conectividad entre los colaboradores se ve que este se ha reducido por el mal manejo de los TIC, tal como lo indica el artículo sobre planificación integrada de tiempos (Romero, Uriarte, Fernández, & Nieto, 2013). Los mismos directivos no tienen tiempo para pensar y poder tomar las decisiones correctas debido a la “multitarea”.

El no tener un control sobre las TIC disminuirá el desempeño laboral afectando en primer lugar la productividad, la creatividad y la correcta toma de decisiones. Por lo que si se desea mejorar el desempeño laboral de una empresa se deben implementar políticas para que los colaboradores hagan un correcto uso de los TIC, puedan trabajar en red y se tengan los roles bien definidos.

Para esto es importante que el Gerente conozca y defina las tareas de los equipos de trabajo, y definan cuales son las actividades importantes, eliminando las tareas innecesarias, creando ambientes donde se puedan concentrar, definir el desempeño laboral esperado, preguntando como mejorar su desempeño laboral y el aprendizaje continuo.

2.4 Definición de términos básicos

Clima Laboral

Percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (García & COLCIENCIAS, 2004)

Espacio de Trabajo

Entendido como el lugar o espacio específico en el que la persona deberá desarrollar su actividad. En ese puesto de trabajo la mayoría de las veces la persona deberá compartir su tiempo con compañeros o colegas que desarrollarán la misma tarea y con los cuales probablemente se consolide algún tipo de relación de compañerismo o solidaridad. (DefinicionABC, 2015).

Ambientes de Reunión

Espacios privados, en los cuales no solamente se llevarán a cabo las reuniones de directorio y de los responsables de la empresa, sino que allí también se recibirán a los clientes importantes o futuros inversores según corresponda. (DefinicionABC, 2015)

Ergonomía

Hacer del espacio confortable, con diseños en los que la gente puede permanecer en una sola postura por tiempos muy prolongados, sin sentirse incómodo de ninguna forma. (Dorantes, 2015)

Confort ambiental

Características del ambiente que presenta condiciones donde puedan encontrar todas las herramientas para desarrollar de una manera eficiente su labor, el lugar debe ser iluminado, limpio y ubicado de acuerdo a su fin. (García & COLCIENCIAS, 2004)

Modalidad de Contrato

Dentro de este concepto se analizan dos modalidades.

- Contrato para Obra Determinada o Servicio Específico, según el Art. 63 de la Ley de Productividad y competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR, sujeto a Rentas de Cuarta Categoría. Rentas provenientes del ejercicio de una profesión, ciencia, arte u oficio en forma individual e independiente. (Sunat, 2001).
- Contrato Intermitente, según el Art. 64 de la Ley de Productividad y competitividad Laboral D.S. N° 003-97-TR, sujeto a Rentas de Quinta Categoría. Rentas provenientes del trabajo en relación de dependencia. (Sunat, 2001).

2.5 Fundamentos teóricos que sustentan la hipótesis



Figura 9: Fundamentos de Hipótesis. Elaboración propia.

2.6 Hipótesis

2.6.1 Hipótesis general

Las condiciones laborales influyen en el clima laboral de los trabajadores en un proyecto de edificación mediano en Lima.

2.6.2 Hipótesis específicas

1. El espacio de trabajo influye en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima.
2. Los ambientes de reunión influyen en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima.
3. Los tipos de contrato influyen en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima.

2.7 Variables

Variables Independientes:

- Espacio de Trabajo
- Ambientes de Reunión
- Tipo de Contrato

Variable Dependiente

- Clima Laboral

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo, método y diseño de la investigación.

El propósito del estudio pretende confrontar la teoría existente sobre el clima laboral y las condiciones laborales con la realidad que encontramos en un edificio donde se desarrollan proyectos medianos. Es por ello que la investigación es del tipo aplicada.

El método de investigación es cuantitativo, donde se analizaron las variables para identificar la correlación y causa entre ellas, sin embargo, debido a que no se pudo manipular las variables independientes, el diseño del proyecto de investigación fue tomado como un diseño de proyecto propositivo.

Tomando en cuenta que solo se recopiló los datos en un único momento, el diseño es transeccional correlacional causal. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista, 2008).

Se observaron dos grupos de profesionales ubicados en dos pisos distintos, que participan en la elaboración de un proyecto mediano en una empresa de diseño y consultoría, seguido de un análisis de los datos mediante el uso de software de estadística.

3.2 Población y muestra

Población de estudio

La población, según Hernández es el “conjunto de datos que concuerdan con una serie de especificaciones”, además deben delimitadas por “contenido, lugar y tiempo” (Hernández Sampieri et al., 2008). Para la presente investigación, la población está compuesta por un grupo profesionales, entre arquitectos, ingenieros y proyectistas que forman parte de la división de proyectos de una empresa de diseño y consultoría en la ciudad de Lima Metropolitana.

Los colaboradores que se tomarán en cuenta deberán cumplir las siguientes características:

- Diferentes tipos de contrato del colaborador.
- Deben tener participación activa en el diseño del proyecto.

- Para el presente estudio no se considerará al personal con funciones Administrativas, tales como control de proyectos y control documentario.
- Se analizarán a las diferentes disciplinas.

Tabla 5: Características Generales de la Población. (Elaboración propia).

| Características | n | % |
|------------------------------|---------------|------|
| Sexo | | |
| Femenino | 10 | 29,4 |
| Masculino | 24 | 70,6 |
| Puesto de trabajo | | |
| Proyectista | 10 | 29,4 |
| Junior | 9 | 26,5 |
| Senior | 15 | 44,1 |
| Disciplina | | |
| Instrumentación | 3 | 8,8 |
| Mecánica | 7 | 20,6 |
| Arquitectura | 9 | 26,5 |
| Estructural | 8 | 23,5 |
| Civil | 1 | 2,9 |
| Sanitarias | 1 | 2,9 |
| Electricidad | 4 | 11,8 |
| Minería | 1 | 2,9 |
| Antigüedad en empresa (años) | | |
| Media \pm DE* | 4,3 \pm 5,2 | |
| Piso | | |
| Dos | 22 | 64,7 |
| Diez | 12 | 35,3 |

* DE: desviación estándar

Muestra

Se debe considerar que según Hernández (Hernández Sampieri et al., 2008), para tipos de investigación transeccional correlacional como este, el tamaño mínimo de muestra debería ser 30 casos.

Para efectos de esta investigación, por ser una población pequeña, se tomará la población total de 34 profesionales como muestra.

Diseño Muestral

La muestra es considerada como “No probabilística”, debido a que los casos de estudio requieren unas características y condiciones específicas y no responden a la probabilidad. (Hernández Sampieri et al., 2008).

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas:

- Variables independientes: Se considera el uso de encuestas y observación.
- Variable dependiente: Se considera la interpretación de información documentada sobre el clima laboral definido por el personal.

Instrumentos:

- Encuesta con escalamiento tipo Likert
- Ficha de observación

3.4 Descripción de procedimientos de análisis

Primera etapa:

Se coordinará con la Jefatura del proyecto de la empresa en análisis para que autorice la toma de muestras, luego se entregaran a los colaboradores seleccionados la encuesta vinculada a las variables dependientes. Ambiente de reunión, tipo de contrato y puesto de trabajo. Adicionalmente se observarán las condiciones físicas de los espacios de trabajo.

Segunda etapa:

Se evaluarán los datos de encuestas que se obtuvieron y se vincularan con las encuestas sobre Clima Laboral para determinar la relación entre ambos.

Tercera etapa:

Tomando en cuenta las principales características espaciales y funcionales indicadas por los colaboradores, se realizará esquemas de diseño de los espacios de trabajo y ambientes de reunión consolidando las condiciones mínimas requeridas por el personal encuestado.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados

Análisis estadístico

El procesamiento y análisis de los datos se realizó por medio del programa estadístico SPSS v 23. Se realizó un análisis descriptivo de las variables estudiadas. Se presentaron las características de la muestra y el clima laboral de acuerdo al piso de trabajo en tablas de distribución de frecuencias. La antigüedad en la empresa se presentó por medio de medidas de resumen (media y desviación estándar). Para comparar el clima laboral con el espacio de trabajo, ambiente de reunión y tipo de contrato para cada uno de los grupos (segundo y décimo piso) se presentaron tablas de contingencia.

A los datos se realizó solo análisis descriptivo debido a que se trató de una muestra no probabilística (por conveniencia), por ello no corresponde aplicar pruebas estadísticas (paramétricas o no paramétricas).

Tabla 6: Resultados Generales encuesta Clima Laboral. (Elaboración propia).

| Clima laboral | Piso 2 | | Piso 10 | |
|---------------|--------|-------|---------|-------|
| | n | % | n | % |
| Inadecuado | 11 | 50,0 | 6 | 50,0 |
| Adecuado | 11 | 50,0 | 6 | 50,0 |
| Total | 22 | 100,0 | 12 | 100,0 |

Tabla 7: Relación entre Espacio de Trabajo y Clima Laboral – Piso 2. (Elaboración propia).

| Espacio de trabajo | Clima laboral | | | |
|-------------------------------------|---------------|------|----------|------|
| | Inadecuado | | Adecuado | |
| | n | % | n | % |
| Tiempo a desarrollar tareas por día | | | | |
| 0-3 h | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3-6 h | 1 | 9,1 | 6 | 54,5 |
| 7-9 h | 10 | 90,9 | 5 | 45,5 |
| Iluminación | | | | |
| Excelente | 1 | 9,1 | 2 | 18,2 |
| Buena | 7 | 63,6 | 8 | 72,7 |
| Regular | 3 | 27,3 | 1 | 9,1 |
| Mala | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ruido | | | | |
| Silencioso | 2 | 18,2 | 0 | 0 |
| Poco ruidoso | 7 | 63,6 | 9 | 81,8 |
| Medianamente ruidoso | 2 | 18,2 | 2 | 18,2 |
| Muy ruidoso | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Temperatura | | | | |
| Muy frío | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Frío | 6 | 54,5 | 6 | 54,5 |
| Confortable | 3 | 27,3 | 4 | 36,4 |
| Cálido | 2 | 18,2 | 1 | 9,1 |
| Muy cálido | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Espacio | | | | |
| Falta espacio | 7 | 63,6 | 5 | 45,5 |
| Es adecuado | 4 | 36,4 | 6 | 54,5 |
| Falta espacio | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Confort de la silla | | | | |
| Incómoda | 2 | 18,2 | 2 | 18,2 |
| Aceptable | 9 | 81,8 | 8 | 72,7 |
| Muy cómoda | 0 | 0 | 1 | 9,1 |

Tabla 8: Relación entre Espacio de Trabajo y Clima Laboral – Piso 10. (Elaboración propia).

| Espacio de trabajo | Clima laboral | | | |
|-------------------------------------|---------------|------|----------|------|
| | Inadecuado | | Adecuado | |
| | n | % | n | % |
| Tiempo a desarrollar tareas por día | | | | |
| 0-3 h | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3-6 h | 1 | 16,7 | 0 | 0 |
| 7-9 h | 5 | 83,3 | 6 | 100 |
| Iluminación | | | | |
| Excelente | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Buena | 6 | 100 | 6 | 100 |
| Regular | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mala | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ruido | | | | |
| Silencioso | 1 | 16,7 | 0 | 0 |
| Poco ruidoso | 4 | 66,7 | 5 | 83,3 |
| Medianamente ruidoso | 1 | 16,7 | 1 | 16,7 |
| Muy ruidoso | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Temperatura | | | | |
| Muy frío | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Frío | 5 | 83,3 | 0 | 0 |
| Confortable | 1 | 16,7 | 5 | 83,3 |
| Cálido | 0 | 0 | 1 | 16,7 |
| Muy cálido | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Espacio | | | | |
| Falta espacio | 1 | 16,7 | 3 | 50 |
| Es adecuado | 5 | 83,3 | 3 | 50 |
| Falta espacio | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Confort de la silla | | | | |
| Incómoda | 0 | 0 | 1 | 16,7 |
| Aceptable | 6 | 100 | 4 | 66,7 |
| Muy cómoda | 0 | 0 | 1 | 16,7 |

Tabla 9: Relación entre Salas de Reunión y Clima Laboral – Piso 2. (Elaboración propia).

| Ambiente de reunión | Clima laboral | | | |
|---|----------------------|----------|-----------------|----------|
| | Inadecuado | | Adecuado | |
| | n | % | n | % |
| Cantidad de ambientes de reunión | | | | |
| Total desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Parcialmente en desacuerdo | 2 | 18,2 | 2 | 18,2 |
| Ni acuerdo ni desacuerdo | 1 | 9,1 | 0 | 0 |
| Parcialmente de acuerdo | 6 | 54,5 | 5 | 45,5 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 18,2 | 4 | 36,4 |
| Capacidad de ambientes (aforo) | | | | |
| Total desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Parcialmente en desacuerdo | 1 | 9,1 | 2 | 18,2 |
| Ni acuerdo ni desacuerdo | 0 | 0 | 1 | 9,1 |
| Parcialmente de acuerdo | 5 | 45,5 | 4 | 36,4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 45,5 | 4 | 36,4 |
| Ambientes deben ser* | | | | |
| Translúcidos | 4 | 36,7 | 4 | 36,7 |
| Opacos | 0 | 0 | 4 | 45,5 |
| Abiertos | 3 | 27,3 | 0 | 0 |
| Cerrados | 6 | 54,5 | 4 | 36,4 |
| Espacio de trabajo en mesa de reuniones | | | | |
| Falta espacio | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Es adecuado | 11 | 100 | 11 | 100 |
| Sobra espacio | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Confort por silla en sala de reuniones | | | | |
| Incómodas | 1 | 9,1 | 2 | 18,2 |
| Cómodas | 10 | 90,9 | 8 | 72,7 |
| Muy cómodas | 0 | 0 | 1 | 9,1 |
| Tiempo en trabajo en equipo vs trabajo solitario | | | | |
| 0% TE - 100% TS | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25% TE - 75% TS | 5 | 45,5 | 4 | 36,4 |
| 50% TE - 50% TS | 5 | 45,5 | 5 | 45,5 |
| 75% TE - 25% TS | 1 | 9,1 | 2 | 18,2 |
| 100% TE - 0% TS | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Reuniones programadas vs espontáneas | | | | |
| 0% P - 100% E | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25% P - 75% E | 6 | 54,5 | 2 | 18,2 |
| 50% P - 50% E | 3 | 27,3 | 6 | 54,5 |
| 75% P - 25% E | 2 | 18,2 | 3 | 27,3 |
| 100% P - 0% E | 0 | 0 | 0 | 0 |

* Más de una respuesta posible (se presentan porcentajes de los dijeron: si)

Tabla 10: Relación entre Salas de Reunión y Clima Laboral – Piso 10. (Elaboración propia).

| Ambiente de reunión | Clima laboral | | | |
|---|---------------|------|----------|------|
| | Inadecuado | | Adecuado | |
| | n | % | n | % |
| Cantidad de ambientes de reunión | | | | |
| Total desacuerdo | 1 | 16,7 | 2 | 33,3 |
| Parcialmente en desacuerdo | 0 | 0 | 1 | 16,7 |
| Ni acuerdo ni desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Parcialmente de acuerdo | 3 | 50 | 3 | 50 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 33,3 | 0 | 0 |
| Capacidad de ambientes (aforo) | | | | |
| Total desacuerdo | 0 | 0 | 1 | 16,7 |
| Parcialmente en desacuerdo | 1 | 16,7 | 3 | 50 |
| Ni acuerdo ni desacuerdo | 1 | 16,7 | 0 | 0 |
| Parcialmente de acuerdo | 3 | 50 | 2 | 33,3 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 16,7 | 0 | 0 |
| Ambientes deben ser* | | | | |
| Translúcidos | 2 | 33,3 | 2 | 33,3 |
| Opacos | 2 | 33,3 | 2 | 33,3 |
| Abiertos | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cerrados | 2 | 33,3 | 2 | 33,3 |
| Espacio de trabajo en mesa de reuniones | | | | |
| Falta espacio | 1 | 16,7 | 1 | 16,7 |
| Es adecuado | 5 | 83,3 | 5 | 83,3 |
| Sobra espacio | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Confort por silla en sala de reuniones | | | | |
| Incómodas | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Cómodas | 5 | 83,3 | 6 | 100 |
| Muy cómodas | 1 | 16,7 | 0 | 100 |
| Tiempo en trabajo en equipo vs trabajo solitario | | | | |
| 0% TE - 100% TS | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 25% TE - 75% TS | 2 | 33,3 | 2 | 33,3 |
| 50% TE - 50% TS | 3 | 50 | 4 | 66,7 |
| 75% TE - 25% TS | 1 | 16,7 | 0 | 0 |
| 100% TE - 0% TS | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Reuniones programadas vs espontáneas | | | | |
| 0% P - 100% E | 0 | 0 | 1 | 16,7 |
| 25% P - 75% E | 4 | 80 | 3 | 50 |
| 50% P - 50% E | 0 | 0 | 1 | 16,7 |
| 75% P - 25% E | 1 | 20 | 0 | 0 |
| 100% P - 0% E | 0 | 0 | 1 | 16,7 |

* Más de una respuesta posible (se presentan porcentajes de los dijeron: si)

Tabla 11: Relación entre Tipo de Contrato y Clima Laboral – Piso 2. (Elaboración propia).

| Tipo de contrato | Clima laboral | | | |
|------------------|---------------|------|----------|------|
| | Inadecuado | | Adecuado | |
| | n | % | n | % |
| 4ta categoría | 4 | 36,4 | 1 | 9,1 |
| 5ta categoría | 7 | 63,6 | 10 | 90,9 |
| Total | 11 | 100 | 11 | 100 |

Tabla 12: Relación entre Tipo de Contrato y Clima Laboral – Piso 10. (Elaboración propia).

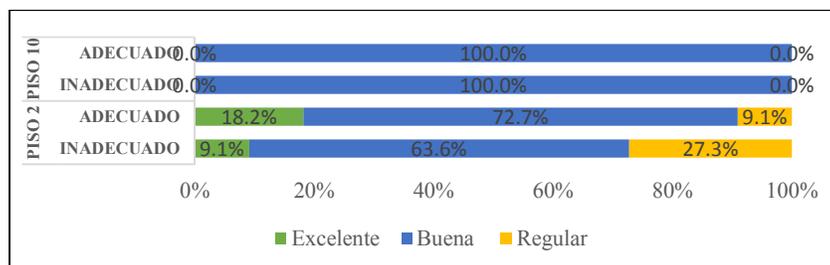
| Tipo de contrato | Clima laboral | | | |
|------------------|---------------|-----|----------|------|
| | Inadecuado | | Adecuado | |
| | n | % | n | % |
| 4ta categoría | 0 | 0 | 2 | 33,3 |
| 5ta categoría | 6 | 100 | 4 | 66,7 |
| Total | 6 | 100 | 6 | 100 |

4.2 Análisis de resultados o discusión de resultados

Hipótesis Específica 1: El espacio de trabajo influye en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima.

- En ambos niveles se observó la misma característica sobre iluminación, en el piso 2, el 63.6% del personal que consideró que existe un inadecuado clima laboral y el 72.7% del personal que consideró que el clima laboral es adecuado consideraron que la iluminación era buena. En el piso 10, el 100% del personal consideró que existe un nivel de iluminación bueno.

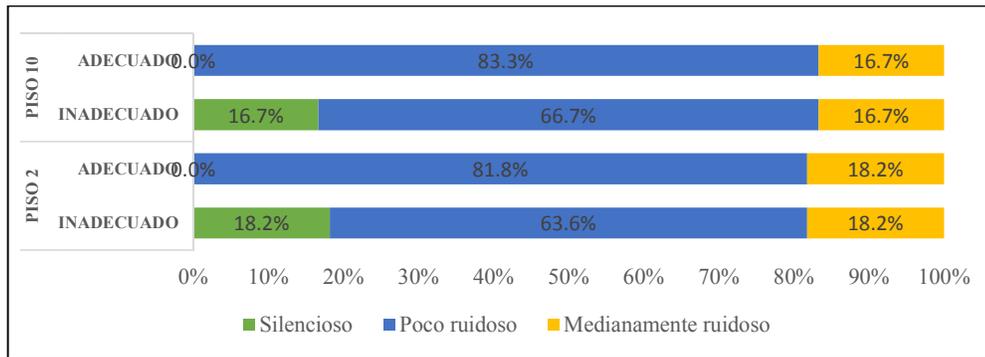
Tabla 13: Cuadro resumen: Iluminación y clima laboral (Elaboración propia).



- En ambos niveles se observó que los ambientes son poco ruidosos. En el piso 2, el 63.6% del personal que consideró que existe un inadecuado clima laboral y el 81.8% del personal que consideró que el clima laboral es adecuado.

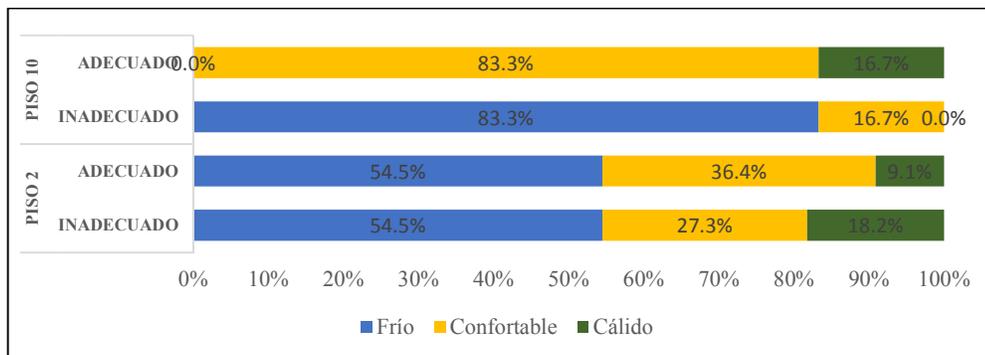
En el piso 10, el 66.7% del personal que consideró el clima como inadecuado y el 88.3% del personal que consideró que el clima laboral es adecuado.

Tabla 14: Cuadro resumen: Ruido y clima laboral (Elaboración propia).



- En el piso 2, en ambas respuestas sobre clima laboral, para el 54.5% del personal la temperatura del ambiente fue considerada como fría. Si se encontró diferencia en el piso 10, donde el 83.3% del personal que considera el clima laboral como inadecuado indicaron que la temperatura es fría, sin embargo, el 54.5% del personal que considera que existe un clima laboral adecuado, consideraron que la temperatura del ambiente es agradable.

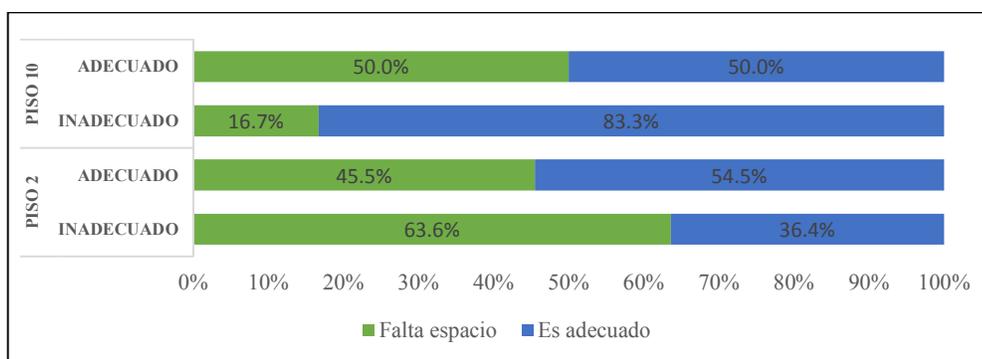
Tabla 15: Cuadro resumen: Temperatura y clima laboral (Elaboración propia).



- En el piso 2 sobre el espacio que disponen para trabajar, se aprecia que el 63.6% que considera que el clima laboral es inadecuado, consideraron que la mesa de trabajo con la que cuentan falta espacio. Y los 54.5% que creen que existe un clima laboral adecuado indicaron que tienen espacio suficiente.

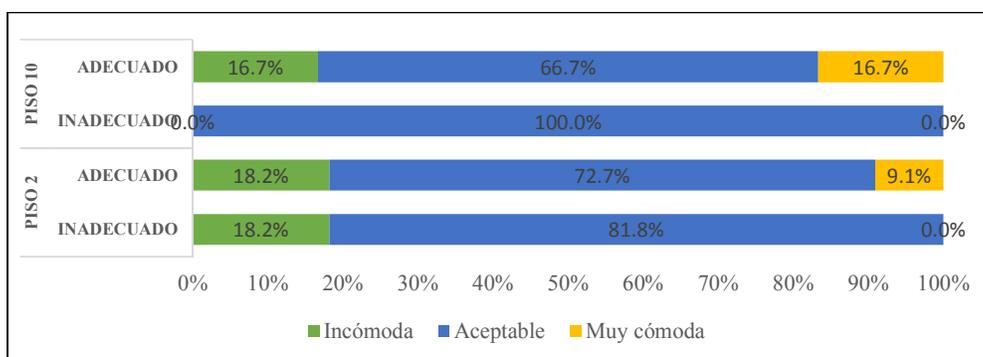
En el piso 10, tanto el 83.3% que consideraron clima laboral inadecuado y el 50% que consideraron el clima laboral como adecuado, indicaron que tienen espacio adecuado para el trabajo.

Tabla 16: Cuadro resumen: Dimensión de escritorio y clima laboral (Elaboración propia).



- En ambos niveles la mayoría consideraron que las sillas son cómodas, tanto para el personal que consideró que existe un inadecuado clima laboral, 81.8% en el piso 2 y 100% en el piso 10. Igual para el personal que consideró el clima laboral es adecuado, 72.7% en el piso 2 y 66.7% en el piso 10.

Tabla 17: Cuadro resumen: Confort de silla y clima laboral (Elaboración propia).

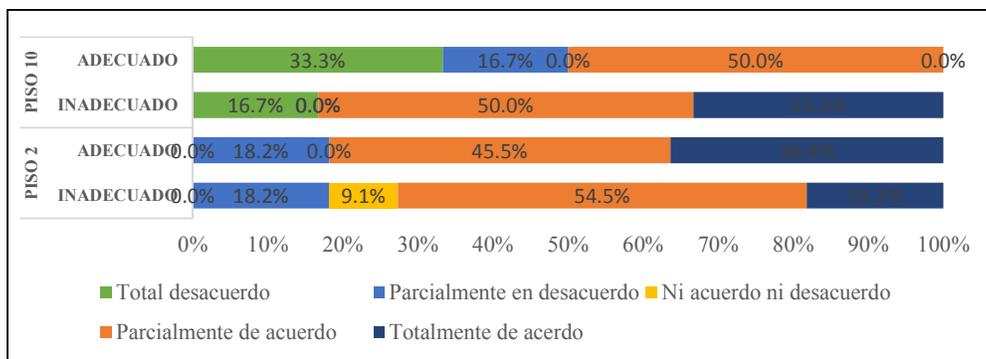


De acuerdo a lo señalado se demuestra que, existen elementos del espacio de trabajo como temperatura y dimensión del escritorio que influyen en el clima laboral.

Hipótesis Específica 2: Los ambientes de reunión influyen en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima.

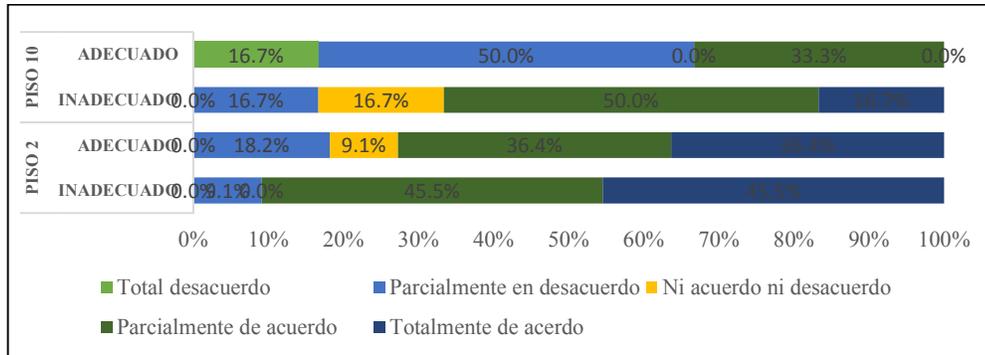
- En el piso 2, el 54.5% que consideró el clima laboral como inadecuado indica estar parcialmente de acuerdo con la cantidad de ambientes de reunión. De igual manera el 45.5% del personal que consideró el clima laboral como adecuado. En el piso 10, el 50% del personal, consideró que esta parcialmente de acuerdo con la cantidad de ambientes de reunión, sin embargo un 33.3% del personal que consideró adecuado el clima laboral también indicó estar en total desacuerdo con la cantidad de ambientes de reunión en su piso.

Tabla 18: Cuadro resumen: Cantidad ambientes de reunión y clima laboral (Elaboración propia).



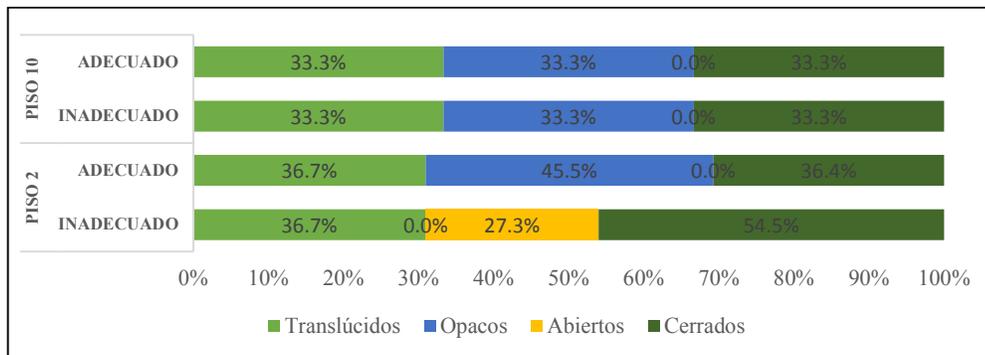
- En el piso 2, 91% del personal que indicó que existe un clima laboral inadecuado consideró estar parcial y totalmente de acuerdo con la capacidad de las salas de reunión. Al igual que el 72.8% del personal que indicó que el clima laboral es adecuado. En el piso 10, el 50% del personal que consideró el clima laboral como inadecuado está parcialmente de acuerdo, sin embargo el 50% del personal que indicó que el clima laboral era adecuado, indicó estar parcialmente en desacuerdo con el aforo de las salas.

Tabla 19: Cuadro resumen: Aforo ambientes de reunión y clima laboral (Elaboración propia).



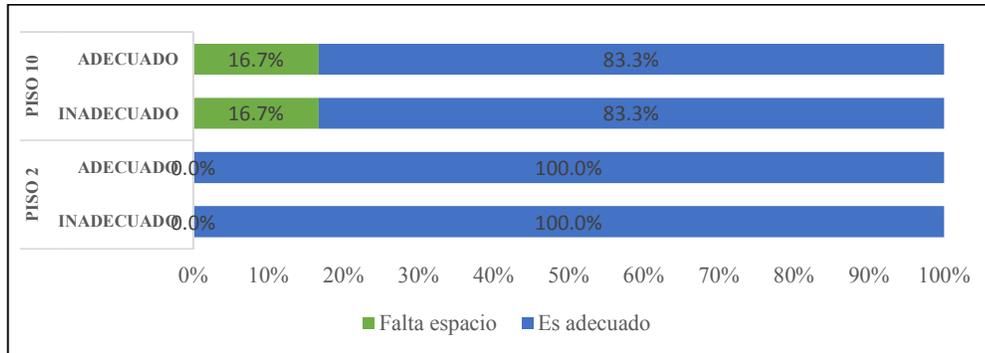
- Como características de las salas del piso 10, todo el personal indicó que deberían ser cerrados. En el piso 2, el personal que indicó el clima laboral como inadecuado, el 54.5% indicó que deberían ser cerrados. Al contrario del personal que considero el clima laboral como adecuado, sólo el 36.4% indicó que sean cerrados.

Tabla 20: Cuadro resumen: Características ambientes de reunión y clima laboral (Elaboración propia).



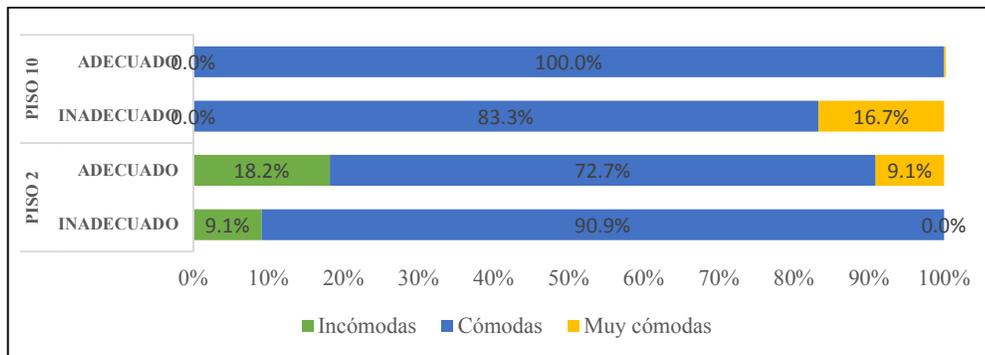
- Sobre el espacio de trabajo en las salas de reuniones, el 100% personal del piso 2 consideró que es adecuado. Al igual que el 83.3% del personal que labora en el piso 10.

Tabla 21: Cuadro resumen: Espacio en sala de reunión y clima laboral (Elaboración propia).



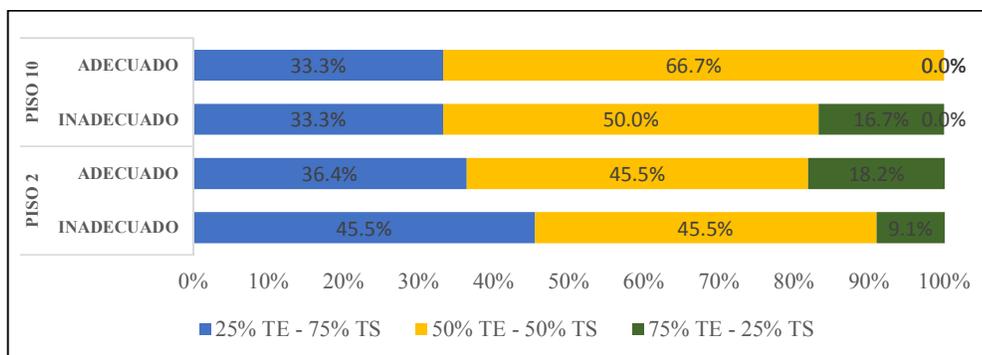
- El personal que labora en el piso 10, el 100% indicó que las sillas son entre cómodas y muy cómodas. Para el personal del piso 2 que indicó que el clima laboral es inadecuado el 90.9% consideró que son cómodas. Solo el 72.7% que indicó que el clima laboral es adecuado considera que las sillas son cómodas.

Tabla 22: Cuadro resumen: Sillas en sala de reunión y clima laboral (Elaboración propia).



- El personal del piso 10 que considera el clima laboral como inadecuado, el 50% permanece en su sitio la mitad del tiempo, de similar manera el personal que considera el clima laboral adecuado el 66.7% pasa la mitad del tiempo en su puesto de trabajo. El personal que labora en el piso 2 pasa la mitad de su tiempo en el puesto de trabajo, el 45% es similar tanto para los que consideran el ambiente inadecuado y adecuado.

Tabla 23: Cuadro resumen: Tiempo en sala de reunión y clima laboral (Elaboración propia).

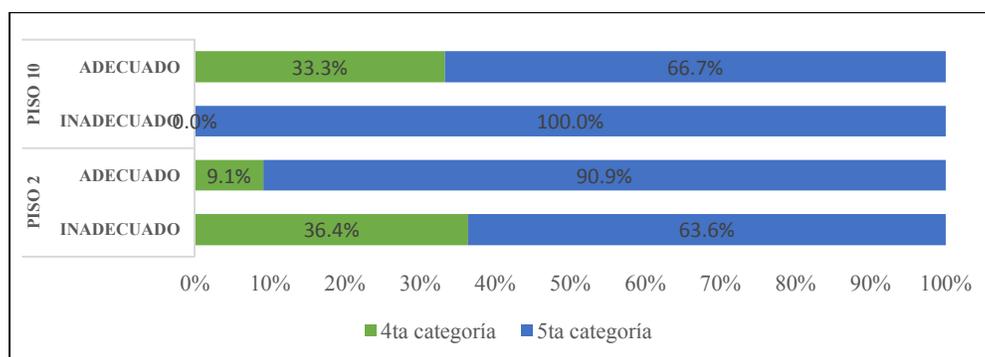


De acuerdo a lo señalado, se demuestra que las salas de reunión no influyen en el clima laboral.

Hipótesis Específica 3: Los tipos de contrato influyen en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima.

- Según se aprecia en la Tabla 11 en el piso 2, el 90.9% del personal que considera el clima laboral como adecuado está en 5° categoría, el 9.1% restante tiene contratos de 4° categoría con la empresa. El 63.6% del personal que indicó el clima laboral como inadecuado se encuentra en 5° categoría.
- En lo indicado en la Tabla 12 para el piso 10 el 100% del personal que considera que existe un clima laboral inadecuado, mantiene un contrato de 5° categoría. El 66.7% del personal que consideró un clima laboral adecuado se encuentra en un contrato de 5° categoría y el 33.3% restante mantiene un contrato de 4° categoría.

Tabla 24: Cuadro resumen: Tipo de contrato y clima laboral (Elaboración propia).



De acuerdo a lo señalado, se demuestra que el tipo de contrato no influye en el clima laboral.

Tabla 25: Cuadro resumen de resultados. (Elaboración propia).

| Hipótesis | Variable Independiente | Indicador | | Clima laboral inadecuado | Clima laboral adecuado |
|--|--------------------------|----------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| El espacio de trabajo influye en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Espacios de Trabajo | Iluminación | Excelente | 5.9% | 11.8% |
| | | | Buena | 76.5% | 82.4% |
| | | | Regular | 17.6% | 5.9% |
| | | | Mala | 0.0% | 0.0% |
| | | Ruido | Silencioso | 17.6% | 0.0% |
| | | | Poco ruidoso | 64.7% | 82.4% |
| | | | Medianamente ruidoso | 17.6% | 17.6% |
| | | Temperatura | Frío | 64.7% | 35.3% |
| | | | Confortable | 23.5% | 52.9% |
| | | | Cálido | 11.8% | 11.8% |
| | | Espacio de escritorio | Falta espacio | 47.1% | 47.1% |
| | | | Es adecuado | 52.9% | 52.9% |
| | | Confort de silla | Incómoda | 11.8% | 17.6% |
| Aceptable | 88.2% | | 70.6% | | |
| Muy cómoda | 0.0% | | 11.8% | | |
| Los ambientes de reunión influyen en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Cantidad de salas | Total desacuerdo | 5.9% | 11.8% | |
| | | Parcialmente en desacuerdo | 11.8% | 17.6% | |
| | | Ni acuerdo ni desacuerdo | 5.9% | 0.0% | |
| | | Parcialmente de acuerdo | 52.9% | 47.1% | |
| | | Totalmente de acuerdo | 23.5% | 23.5% | |
| | Aforo de salas | Parcialmente en desacuerdo | 11.8% | 35.3% | |
| | | Ni acuerdo ni desacuerdo | 5.9% | 5.9% | |
| | | Parcialmente de acuerdo | 47.1% | 35.3% | |
| | | Totalmente de acuerdo | 35.3% | 23.5% | |
| | Características de salas | Translúcidos | 35.3% | 35.3% | |

| | | | | | |
|-----------------------|--|---|------------------|-----------------------|-------|
| | | | Opacos | 11.8% | 35.3% |
| | | | Abiertos | 17.6% | 0.0% |
| | | | Cerrados | 47.1% | 35.3% |
| | | Espacio en salas | Falta espacio | 5.9% | 5.9% |
| | | | Es adecuado | 94.1% | 94.1% |
| | | Confort de silla | Incómodas | 5.9% | 11.8% |
| | | | Cómodas | 88.2% | 82.4% |
| | | | Muy cómodas | 5.9% | 5.9% |
| | | Los tipos de contrato influyen en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Tipo de Contrato | Contrato 4° Categoría | |
| Contrato 5° Categoría | | | | 76.5% | 82.4% |

CONCLUSIONES

1. Según lo analizado, el 82.4% del personal que considera que el clima laboral es inadecuado y el 94.1% del personal que considera el clima laboral adecuado, indicaron que el nivel de iluminación es bueno o excelente. En ambos niveles se registraron niveles de 300 lux en promedio, lo que indica que si se cumple con los niveles de iluminación normativos, este elemento no influye en el clima laboral de los trabajadores.
2. En ambos niveles se registró un promedio de 50Db, el 82.4% del total de los trabajadores considera que el nivel de ruido era poco ruidoso y un 18.6% lo considera como medianamente ruidoso. Este nivel de ruido no influye en el clima laboral de las personas, ya que estos porcentajes fueron similares tanto para el personal que considera el clima laboral inadecuado como adecuado.
3. El 64.7% del personal que considera el clima laboral como inadecuado, indica que los ambientes son fríos y sólo el 35.3% del personal que indico el clima laboral como adecuado considera que los ambientes son fríos. Se debe considerar que el 52.9% del personal que considera el clima laboral como adecuado indica que el clima es confortable, por lo que se aprecia que la temperatura del ambiente influye en el clima laboral de los trabajadores.
4. En el piso 10, el 66.65% del personal indicó que tienen espacio suficiente para el desarrollo de sus actividades. Éste índice se reduce a 45.55% en el piso 2, se debe considerar que el personal que considera el clima laboral inadecuado en este nivel es de 63.6%, sin embargo, el personal que considera el clima laboral inadecuado en el piso 10 es solo el 16.7%, por lo que se concluye que el espacio de trabajo si influye en el clima laboral.
5. Sobre el confort de las sillas se mantiene el mismo patrón tanto para los puestos de trabajo como para los ambientes de reunión, en ambos se indicaron niveles altos de aprobación superiores al 80%, tanto para el personal que considera el clima laboral como inadecuado o adecuado. Por lo que una silla cómoda no influye en el clima laboral.
6. En general, el 50% del personal considera que la cantidad de ambientes de reunión y aforo son adecuados, sin embargo, en el piso 10 existe un menor número de salas de reunión en relación a las existentes en el piso 2, por ello el grado de desacuerdo es

mayor en el piso 10, que es el 33.35% del total del personal. En el piso 2 el grado de malestar se reduce a sólo 18.2% donde existen más ambientes de reunión.

7. El tipo de contrato influye en el clima laboral, considerando que el personal con un contrato de 5° categoría presentó un nivel mayor de aceptación de clima laboral. A diferencia del personal con contrato de 4° categoría, donde la cantidad de personal que consideran el clima laboral inadecuado es mayor.
8. En general, existen elementos físicos y espaciales que influyen en la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores. Entre los que más influyen son las dimensiones del espacio de trabajo, la temperatura y en parte la cantidad de salas de reuniones.

RECOMENDACIONES

1. Se deben mantener los niveles de iluminación normativos en relación a la actividad de los ambientes, ya que de esta manera se mantendrá la salud visual de los trabajadores y no influiremos en el clima laboral.
2. El nivel de ruido debe mantenerse en los niveles recomendados para ambientes de oficina (50Db a 60Db), esto es recomendado para no generar distracciones en el personal. Se sugiere la implementación de ambientes adicionales donde los colaboradores puedan desarrollar actividades que generen mayores índices de ruido sin afectar al resto.
3. El piso 10 mantiene una temperatura promedio de 24.5°C, en este piso el 58.3% del personal considero que el ambiente es confortable, a diferencia del piso 2 donde el 54.5% del personal indicó que los 22.8°C hacen del ambiente frío. Se recomienda mantener las temperaturas de confort, en caso de no contar con una buena orientación, se debe considerar un buen sistema de aire acondicionado donde se pueda mantener una temperatura homogénea y equivalente para todos.
4. El espacio designado para el puesto de trabajo influye en el clima laboral, si este es muy pequeño genera disconformidad en los usuarios, lo cual impacta en su percepción sobre clima laboral. La mesa de trabajo de un colaborador del piso 2 que indicó que le falta espacio mide 0.60m de profundidad por 1.20m de ancho, a diferencia de los colaboradores del piso 10 que miden 0.70 de profundidad por 1.50m de ancho. Es por eso que las dimensiones del puesto de trabajo deben ser las adecuadas para el desarrollo de las actividades a desarrollar, en este caso por ser una oficina de proyectos, se manejan planos y documentos que requieren de un mayor espacio, Como mínimo se deberían considerar escritorios de 0.70m de profundidad por 1.50 de ancho, ya que estos fueron indicados como más eficientes.
5. Si se respetan los parámetros de ergonomía y normatividad para sillas de trabajo, los índices de clima laboral no se ven afectados.
6. La cantidad de ambientes de reunión fue considerada como deficiente por parte de los colaboradores del piso 10, en este piso se maneja un promedio de 2.60 colaboradores por un puesto en la sala de reunión, sin embargo, en el piso 2 se indicó que la cantidad de ambientes de reunión era adecuada, en este nivel se maneja un promedio de 2.25 colaboradores por puesto en un ambiente de reunión. Considerando que en ambos pisos

indicaron que pasan la mitad de su día en labores individuales y la otra mitad en reuniones de coordinación, la cantidad de puestos en las salas de reunión es importante, donde se aprecia que un valor que se acerque más a 1 puesto en un ambiente de reunión por cada 2 puestos de trabajo obtendrá mejores resultados en el clima laboral, tomando en cuenta que el trabajo flexible y colaborativo requiere de un menor número de barreras físicas para el desarrollo de sus actividades se recomienda la implementación de espacios flexibles para el desarrollo de sus actividades.

7. Si bien el personal que mantiene un contrato de 5° categoría presenta un mayor índice de aceptación de clima laboral, sin embargo, se debe considerar que este elemento está condicionado a la Normativa Nacional vigente.
8. Las empresas dedicadas al diseño de proyectos deben considerar las condiciones espaciales como una inversión y no un gasto, ya que estas impactan en el clima laboral de los colaboradores, los cuales son el principal activo de la corporación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altman, Andrew. (2012). *Branding Architectural Corporate Design*. University of Cincinnati.
- Bernstein, Ethan S, & Turban, Stephen. (2018). The impact of the 'open' workspace on human collaboration. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 373(1753), 20170239.
- Bouby Tolentino, Francisca. (2014). La ventaja competitiva para el siglo xxi está en el hombre y las ideas. *Gestión en el Tercer Milenio*, 2(4), 113-117.
- Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
- Chiavenato, Idalberto. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mexico.
- de Maldonado, Isabel Pérez, Pérez, Marisabel Maldonado, & Uzcátegui, Suleima Bustamante. (2015). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 231-248.
- DefinicionABC. (2015). Retrieved 08 de junio, 2015, from <http://www.definicionabc.com/>
- Delfini, Marcelo, Cretini, Ignacio, & Quadrana, Alejandra. (2018). Los determinantes del pago por rendimiento en filiales argentinas de empresas multinacionales. *Estudios Gerenciales*, 411-421.
- Dorantes, Ricardo. (2015). Ergonomía es la clave. 54.
- Fayard, A, & Weeks, John. (2011). Who moved my cube? *Harvard Business Review*, 89(7/8), 102-110.
- García, Natalia Toro, Ochoa, Luz Elena, PROCREA, Clima Organizacional GTA Gestión Creativa, & COLCIENCIAS, el apoyo de. (2004). Clima organizacional: promotor de la creatividad en la empresa. *Revista Creando*, 2(3).
- Giraldo, Armando Mejía. (2015). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Guillermo de Ockham*, 4(1).
- Hernández Sampieri, R, Fernández Collado, R, & Baptista, P. (2008). Metodología de la Investigación, 5ta Edición McGraw-Hill: México.
- Höjer, Mattias, & Mjörnell, Kristina. (2018). Measures and Steps for More Efficient Use of Buildings. *Sustainability*, 10(6), 1949.
- Jakobsson, Peter, & Stiernstedt, Fredrik. (2010). *Googleplex and informational culture*: na.

Kämpf-Dern, Annette, & Konkol, Jennifer. (2017). Performance-oriented office environments—framework for effective workspace design and the accompanying change processes. *Journal of Corporate Real Estate*, 19(4), 208-238.

Mercado Chavarriaga, Lina Andrea, Moreno Martínez, Mayra Alejandra, & Peña Carrillo, Adolfo Director. (2013). *Caracterización del área de gestión del talento humano en la ESE Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena De Indias DT y C.* Universidad de Cartagena.

Muentes, Diana Uribe. (2016). El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 34(1), 57-65.

Mulville, Mark, Callaghan, Nicola, & Isaac, David. (2016). The impact of the ambient environment and building configuration on occupant productivity in open-plan commercial offices. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(3), 180-193.

Null, Cequea, Marvel, Mirza, Rodríguez Monroy, Carlos, & Núñez Bottini, Miguel. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.

Pérez, José Ignacio Díez, Bárcena, Lourdes Sáiz, Del Campo, Miguel Ángel Manzanedo, & Monroy, Carlos Rodríguez. (2014). Influencia del comportamiento humano en la efectividad de intercambio del conocimiento en la Empresa. *Interciencia*, 39(9), 637-644.

Petrolaitiene, Vitalija, & Jylhä, Tuuli. (2015). The perceived value of workplace concepts for organisations. *Journal of Corporate Real Estate*, 17(4), 260-281.

Ramírez Ospina, Duvan Emilio (2015). Capital humano: una visión desde la teoría crítica/Human capital: a vision from critical theory/Capital humano: uma visão desde a perspectiva da teoria crítica. *Cadernos EBAPE. BR*, 13(2), 315.

Resolución Ministerial, N. N 375-2008-TR.(2008). *Normas básicas de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico*, 1.

Romero, Ana Moreno, Uriarte, Luis Miguel, Fernández, Ángel Mahou, & Nieto, Manuel Alvarez. (2013). Planificación Integrada de Tiempos (PTI). Mejora de la productividad de trabajadores del conocimiento. *Telos: Cuadernos de comunicación e innovación*(95), 126-137.

Sunat. (2001). Rentas de Cuarta y Quinta Categoría, Conceptos e Implicancias Tributarias. 2016, from http://www.sunat.gob.pe/institucional/publicaciones/revista_tributemos/tribut93/informe1.htm

Valdez Antezana, Berleyn Kristel. (2016). *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013.* (Maestro en salud pública con mención en administración hospitalaria y de servicios de salud), universidad ricardo palma.escuela de posgrado. Retrieved from <http://cybertesis.urp.edu.pe/handle/urp/1193> (2017-09-13T15:55:25Z)

Valenzuela, Ma de los Angeles Monterde, & López, Alonso Bustamante. (2013). Estudio de los de ambientes de aprendizaje en las pequeñas y medianas empresas como detonante

de estrategias que impulsen la competitividad. *ISSN 2168-0612 FLASH DRIVE ISSN 1941-9589 ONLINE*, 1205.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLE INDEPENDIENTE | INDICADOR IV | VARIABLE DEPENDIENTE | INDICADOR VD. |
|--|---|---|------------------------|---|----------------------|---|
| ¿En qué medida las condiciones laborales influyen en el Clima Laboral de los trabajadores en un Proyecto de edificación mediano en Lima? | Determinar las condiciones laborales que influyen en el clima laboral de los trabajadores en un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Las condiciones laborales influyen en el clima laboral de los trabajadores en un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Condiciones laborales | | Clima Laboral | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | | | | |
| ¿Cómo influye el espacio de trabajo en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima? | Determinar la influencia de los espacios de trabajo en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | El espacio de trabajo influye en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Espacios de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Iluminación - Ruido - Temperatura - Espacio de escritorio - Confort de silla | Clima Laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía de decisiones - Relaciones interpersonales - Motivación - Trabajo colaborativo |
| ¿Cómo influyen los ambientes de reunión en el clima laboral de los trabajadores de un proyecto de edificación mediano en Lima? | Determinar la influencia de los ambientes de reunión en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Los ambientes de reunión influyen en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Ambientes de Reunión | <ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de salas - Aforo de salas - Características de salas - Espacio en salas - Confort de silla | | |
| ¿En qué medida los tipos de contratos influyen en el Clima Laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima? | Determinar la influencia de los tipos de contrato en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Los tipos de contrato influyen en el clima laboral de los trabajadores de un Proyecto de edificación mediano en Lima. | Tipo de Contrato | <ul style="list-style-type: none"> - Contrato 4° Categoría - Contrato 5° Categoría | | |

Anexo 2: Protocolos e Instrumentos utilizados

Protocolos

1. Planteamiento del Problema
 - a. Definir, formular y justificar la importancia del problema.
 - b. Redactar los objetivos de la investigación.

2. Marco Teórico
 - a. Elaborar el Estado del Arte en función a investigaciones realizadas con el tema.
 - b. Definir los términos básicos de la investigación.
 - c. Elaboración de Hipótesis y las Variables correspondientes.

3. Marco metodológico
 - a. Identificar el tipo de investigación a realizar, para determinar el método correspondiente.
 - b. Definir la población y muestra a considerar en el estudio.

4. Resultados y Análisis
 - a. Evaluar y analizar los resultados
 - b. Redacción de conclusiones y recomendaciones

Instrumentos

Para determinar lo indicado por la población.

- Encuestas con escala de Likert.

Para determinar las características físicas de los espacios.

- Hidrómetro.
- Luxómetro.
- Decibelímetro.
- Cinta métrica.

Anexo 3: Formato de instrumentos y protocolos utilizados

| ENCUESTAS SOBRE AREA DE TRABAJO | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Nombres y Apellidos: | | | | |
| Perfil de Puesto de Trabajo: | | | | |
| Comunidad/Disciplina: | | | | |
| Género: | | | | |
| Antigüedad en empresa: | | | | |
| 1 ¿Considera adecuada la cantidad de Ambientes de Reunion en su local de trabajo? | | | | |
| <input type="checkbox"/> Total desacuerdo | <input type="checkbox"/> Parcialmente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> Ni acuerdo ni desacuerdo | <input type="checkbox"/> Parcialmente Acuerdo | <input type="checkbox"/> Totalmente acuerdo |
| 2 ¿Considera adecuada la capacidad (aforo) en Ambientes de Reunion en su local de trabajo? | | | | |
| <input type="checkbox"/> Total desacuerdo | <input type="checkbox"/> Parcialmente en desacuerdo | <input type="checkbox"/> Ni acuerdo ni desacuerdo | <input type="checkbox"/> Parcialmente Acuerdo | <input type="checkbox"/> Totalmente acuerdo |
| 3 Ud. considera que los Ambientes de Reunion deben ser: (puede marcar más de una opción) | | | | |
| <input type="checkbox"/> Translucidos | <input type="checkbox"/> Opacos | <input type="checkbox"/> Abiertos | <input type="checkbox"/> Cerrados | |
| 4 Respecto al espacio de trabajo proporcionado en la mesa de la sala de reuniones. Ud. considera que: | | | | |
| <input type="checkbox"/> Falta espacio | <input type="checkbox"/> Es adecuado | <input type="checkbox"/> Sobra espacio | | |
| 5 Respecto al confort proporcionado por las sillas en la sala de reuniones. Ud. considera que son: | | | | |
| <input type="checkbox"/> Incomodas | <input type="checkbox"/> Cómodas | <input type="checkbox"/> Muy Cómodas | | |
| 6 ¿Qué % de tiempo dedica a Trabajar en Equipo versus a Trabajar en Solitario? | | | | |
| <input type="checkbox"/> 0%T.E. vs 100%T.S. | <input type="checkbox"/> 25%T.E. vs 75%T.S. | <input type="checkbox"/> 50%T.E. vs 50%T.S. | <input type="checkbox"/> 75%T.E. vs 25%T.S. | <input type="checkbox"/> 100%T.E. vs 0%T.S. |
| 7 Las reuniones a lo largo de la jornada, ¿En qué % considera que son programadas vs espontáneas? | | | | |
| <input type="checkbox"/> 0%P. vs 100%E. | <input type="checkbox"/> 25%P. vs 75%E. | <input type="checkbox"/> 50%P. vs 50%E. | <input type="checkbox"/> 75%P. vs 25%E. | <input type="checkbox"/> 100%P. vs 0%E. |
| 8 ¿Cuánto tiempo dedica a desarrollar tareas en su módulo de trabajo individual por día? | | | | |
| <input type="checkbox"/> 0-3 horas | <input type="checkbox"/> 3-6 horas | <input type="checkbox"/> 7-9 horas | | |
| 9 Respecto a la Iluminación en su puesto de trabajo. Ud. considera que es: | | | | |
| <input type="checkbox"/> Excelente | <input type="checkbox"/> Buena | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Deficiente | |
| 10 Respecto al ruido presente en el área de trabajo individual. Ud. considera que es: | | | | |
| <input type="checkbox"/> Silencioso | <input type="checkbox"/> Poco ruidoso, Confortable | <input type="checkbox"/> Medianamente ruidoso | <input type="checkbox"/> Muy ruidoso | |
| 11 Respecto a la temperatura en su puesto de trabajo. Ud. considera que es: | | | | |
| <input type="checkbox"/> Muy frío | <input type="checkbox"/> Frío | <input type="checkbox"/> Confortable | <input type="checkbox"/> Cálido | <input type="checkbox"/> Muy cálido |
| 12 Respecto al espacio proporcionado por el escritorio en su módulo de trabajo. Ud. considera que: | | | | |
| <input type="checkbox"/> Falta espacio | <input type="checkbox"/> Es adecuado | <input type="checkbox"/> Sobra espacio | | |
| 13 Respecto al confort proporcionado por la silla en su módulo de trabajo. Ud. considera que es: | | | | |
| <input type="checkbox"/> Incomoda | <input type="checkbox"/> Aceptable | <input type="checkbox"/> Muy Cómoda | | |
| 14 Favor de indicar el Tipo de Contrato que tiene con la Empresa. | | | | |
| <input type="checkbox"/> 4ta Categoría (Recibos por honorarios) | <input type="checkbox"/> 5ta Categoría (Planilla de la empresa) | | | |

ENCUESTAS SOBRE CLIMA LABORAL

1. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

2. Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

3. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

4. Los trabajadores se llevan bien entre ellos.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

5. En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

6. Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

7. Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

8. En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

9. Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

10. La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

11. La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

ENCUESTAS SOBRE CLIMA LABORAL

12. Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

13. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

14. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

15. El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

16. En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.

Total desacuerdo Parcialmente en desacuerdo Ni acuerdo ni desacuerdo Parcialmente Acuerdo Totalmente acuerdo

Anexo 4: Tabla de confiabilidad y validez

Validez del instrumento de investigación - Juicio de Expertos

Tesis: Optimización de las condiciones laborales y su influencia en el clima laboral de los trabajadores en un proyecto de edificación mediano el Lima, período junio 2018 a junio 2019.]

Indicaciones:

Señor (a) especialista, se solicita su apoyo en la calificación de los criterios desarrollados en el presente formato, a través de un aspa (x), de acuerdo con un riguroso análisis y a su vasta experiencia profesional. La escala de calificación es la siguiente:

| | |
|--|----------------------------------|
| Deficiente: 1 Baja: 2 Regular: 3 | Aceptable: 4 Muy aceptable: 5 |
|--|----------------------------------|

Instrumento: Guía de entrevista Cuestionario (considerar instrumento que hayas utilizado)

| Indicador de evaluación | Criterios | Puntuación | | | | |
|-------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Claridad | El lenguaje utilizado es apropiado y facilita la comprensión. | | | | | |
| Objetividad | Las preguntas formuladas corresponden a situaciones observables. | | | | | |
| Consistencia | Las preguntas realizadas conllevan una organización lógica en los aspectos consultados. | | | | | |
| Pertinencia | Las categorías de respuestas y valores son apropiadas | | | | | |
| Suficiencia | La cantidad de detalle de las preguntas son suficientes | | | | | |
| Sub total | | | | | | |
| Total | | | | | | |

Puntuación:

- De 5 a 10: No válida, reformular
- De 11 a 14: No válida, modificar
- De 15 a 19: Válida, mejorar
- De 20 a 25: Válida, aplicar

Recomendaciones:

| |
|--|
| |
|--|

| | |
|---------------------|--|
| Apellidos, Nombres: | |
| Grado académico: | |
| Firma | |

Figura 5.01: Formato de Validez de Instrumento Juicio de Experto
Fuente: Elaboración Propia