



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE ARQUITECTURA**

La desaparición de los espacios laborales y su clima organizacional,
parque industrial, Villa el Salvador, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Arquitecto

AUTORES:

Riveros Aguado, Rosa (orcid.org/0000-0002-9891-8607)

Sanchez Quispe, Irving Edgar (orcid.org/0000-0002-6792-1619)

ASESOR:

Mg.Vila Zorogastua, Gisello Fortunato (orcid.org/0000-0002-0917-2664)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Arquitectura

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres por habernos forjado como las personas que somos actualmente; muchos de nuestros logros se los debemos a ellos, entre los que se incluye este.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro Padre, familiares y amigos que nos brindaron su apoyo incondicional durante el desarrollo de nuestra investigación, y a nuestro asesor por la confianza para poder culminar nuestra tesis.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	2
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables.....	62
Tabla 3: Matriz de Consistencia.....	64
Tabla 4: Cuadro de validación del instrumento	65
Tabla 5: Cuadros de coeficiente V de Aiken (Proceso)	65
Tabla 6: Primera prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	69
Tabla 7: Segunda prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach	70
Tabla 8: Comparación del instrumento Test y Re test.....	72
Tabla 9: Cuadro de comparación del instrumento (Test y Re test).....	73
Tabla 10: Resultados de Consistencia interna general – Ítems test por dimensiones	74
Tabla 11 Dimensión2 “Espacios Colaborativos	75
Tabla 12: Dimensión 3 “Confort Ambiental del Espacio.....	76
Tabla 13: Dimensión 4 “Factor Individual”	78
Tabla 14: Dimensión 5 “Factor de Condiciones de Trabajo.....	79
Tabla 15: Dimensión 6 “Factor de Condiciones de Trabajo”	80
Tabla 16: Resultados generales de la fiabilidad – Alfa de Cronbach	1
Tabla 17: Pregunta 1	1
Tabla 18: Pregunta 2	2
Tabla 19: Pregunta 3	2
Tabla 20: Pregunta 4	2
Tabla 21: Pregunta 5	2
Tabla 22: Pregunta 6	3
Tabla 23: Pregunta 7	3
Tabla 24: Pregunta 8	3
Tabla 25: Pregunta 9	3
Tabla 26: Pregunta 10.....	4
Tabla 27: Pregunta 11.....	4
Tabla 28: Pregunta 12.....	4
Tabla 29: Pregunta 13.....	4
Tabla 30: Pregunta 14.....	5
Tabla 31: Pregunta 15.....	5
Tabla 32: Pregunta 16.....	5
Tabla 33: Pregunta 17.....	5
Tabla 34: Pregunta 18.....	6
Tabla 35: Pregunta 19.....	6
Tabla 36: Pregunta 20.....	6
Tabla 37: Pregunta 21.....	7
Tabla 38: Contrastación de hipótesis	7

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1:.....	16
Figura 2.....	17
Figura 3.....	18
Figura 4.....	19
Figura 5.....	20
Figura 6.....	21
Figura 7.....	22
Figura 8.....	23
Figura 9.....	24
Figura 10.....	25
Figura 11.....	26
Figura 12.....	27
Figura 13.....	28
Figura 14.....	29
Figura 15.....	30
Figura 16.....	31
Figura 17.....	32
Figura 18.....	33
Figura 19.....	34
Figura 20.....	34
Figura 21.....	35
Figura 22.....	36

Resumen

La siguiente investigación tuvo como objetivo, determinar la influencia de los espacios laborales en el clima organizacional de los trabajadores del sector de muebles y carpintería en el Parque Industrial. Por lo que servirá como respuesta ante la situación que viven los trabajadores de dicho sector. Asimismo, el método de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básico; nivel descriptivo correlacional, transversal en el tiempo y finalmente diseño no experimental. La población estuvo conformada por 278 trabajadores y el estudio probatorio se realizó con 20 personas que laboran en este sector. Los datos se recolectaron a través de la técnica de encuesta, y se utilizó como herramienta un cuestionario de elaboración propia con escala tipo Likert. Esta investigación fue validada mediante juicio de expertos, el cual se midió a través del coeficiente V-Aiken, y finalmente, se obtuvo la confiabilidad mediante la aplicación del método Test–Re test. Finalmente, se aceptaron la hipótesis alternativa general y específicas, existiendo una correlación positiva. Concluyendo así, que los espacios laborales influyen significativamente en el clima organizacional de los trabajadores del Sector de muebles y carpintería en el Parque, ya que más del 80% de encuestados indicó que se encuentra insatisfecho con ambiente de trabajo.

Palabras clave: espacios laborales, clima organizacional, trabajo colaborativo.

Abstract

The following research aimed to determine the influence of workspaces on the organizational climate of workers in the furniture and carpentry sector in the Industrial Park. So it will serve as a response to the situation experienced by workers in this sector. Likewise, the research method had a quantitative approach, basic type; correlational descriptive level, transversal in time and finally non-experimental design. The population was made up of 278 workers and the evidentiary study was carried out with 20 people who work in this sector. Data was collected through the survey technique, and a self-developed questionnaire with a Likert-type scale was used as a tool. This research was validated by expert judgment, which was measured through the V-Aiken coefficient, and finally, reliability was obtained through the application of the Test-Re test method. Finally, the general and specific alternative hypothesis was accepted, with a positive correlation. Thus, workspaces significantly influence the organizational climate of workers in the Furniture and Carpentry Sector in the Park, since more than 80% of respondents indicated that they are dissatisfied with the work environment.

Keywords: work spaces, organizational climate, collaborative work

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional según la Organización Internacional del Trabajo (2019), hace mención que el problema principal de los mercados laborales existentes en el mundo es el empleo deficiente. Indicando así que 3 300 millones de personas están obligadas a tener que trabajar en condiciones de trabajo deficientes. (Ver Introducción en Anexo 1- Desarrollo de la problemática internacional y nacional)

En efecto, existe en el Perú un mal balance entre vida y trabajo, espacios diseñados que no están conforme a la necesidad de los trabajadores y de las empresas, debido a estos problemas existentes, afecta a la productividad y a la competitividad ante el mercado nacional e internacional.

Debido al confinamiento ocurrido en el año 2020, el cual se vivió a nivel nacional, la gran mayoría de empresas cerró sus puertas, siendo afectadas las Mypes, dejando así de fabricar y comercializar, por lo que estas empresas, tanto como sus empresarios están generando grandes pérdidas económicas, perdidas de trabajo, que conllevan a tomar medidas estratégicas para poder mantenerse y no quebrar, ya que según datos por el sector de carpintería y mueble, en un sondeo, indican que las consecuencias económicas de la pandemia, redujo la facturación y pedido a un 11,5%, siendo el sector más afectado. (La Asociación de la Madera de Euskadi, 2020) (Ver ilustración 4 en anexos 1)

A nivel local el distrito de Villa el Salvador cuenta con un Parque Industrial el cual fue un modelo de iniciativa sobre el desarrollo económico local y de la unión de fuerzas entre actores privados como públicos, no solamente del Perú si no de América Latina. En sus inicios por los años ochenta con la ayuda del gobierno fue un polo de inversión y en los noventa el parque industrial llega a perder ese atractivo como inversión económica por las salidas de empresas que lo conformaban causada por la incompetencia de las autoridades y los problemas de políticos de aquellos años.

Actualmente este Parque Industrial está distribuido en tres rubros: el comercio con 64,4%, Industria con 29,4 % y 6,6% con servicios restantes: estos rubros lo conforman 1500 empresas entre ellas las mypes los cuales según la toma de encuestas que realizó la Dirección de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Villa el Salvador, en conjunto con el Ministerio de la Producción y el Ministerio

de Trabajo y Promoción de Empleo, dicha encuesta se aplicó a los empresarios de diferentes rubros a nivel distrital y enfocados al Parque Industrial, da como resultado, que el 90% de las Mypes que presentan problemas de gestión empresarial, no cuentan con servicios en temas empresariales, tienen déficit de infraestructura y espacios que ayuden en el desarrollo de la productividad, generando así una baja competitividad.

Ya que muchas de estas Mypes nacen bajo necesidades y de la informalidad donde la gran mayoría están conformados por empresarios y sus familias, teniendo así algunas limitaciones para tener un buen desarrollo laboral y por ende la gran totalidad de los trabajadores no se hallan en planilla, no disfrutan de sus beneficios, y trabajan en condiciones físicas que no son óptimas para el tipo de trabajo que desarrolla la industria manufacturera, dentro de este específicamente hablando del sector de mueble y carpintería dentro del Parque Industrial.

Sin embargo, realizando un recorrido por los diversos talleres donde se desarrolla este tipo de trabajo, vemos que los trabajadores, optan por trabajar en espacios reducidos, espacios que no tienen buenas condiciones ambientales, no proveen de mobiliarios ergonómicos, la distribución y las medidas del lugar no son adecuadas (Ver ilustración 5,6 en anexos 1). También, podemos observar a trabajadores que optan por tomar las vías públicas, las veredas para convertirlas en espacios de trabajo, donde estos mismos desarrollan diferentes procesos como corte, armado, lijado y acabados de estos muebles, no teniendo así suficientes espacios dentro de sus talleres para poder producir sus productos y así llevarlos a la venta. (Ver ilustración 7,8 en anexos)

A pesar de todos estos problemas que acontecen a estos micro y pequeños empresarios del sector del mueble y carpintería, estas limitaciones no hacen que estos puedan fabricar y comercializar sus productos, ya que por medio de ferias realizadas a nivel nacional y distrital llegan a otros lugares para promoverse y promocionarse, asistiendo en ellas miles de compradores, entre profesionales que usan estos productos para otros sectores en los que se encuentran enfocados, como son las inmobiliarias, la construcción, entre otros.

En base a la problemática explicada, se formula el siguiente problema general. ¿De qué manera influyen los espacios laborales en el clima organizacional

de los trabajadores del sector de muebles en el Parque Industrial del distrito Villa el salvador, 2022? (Ver Tabla 2 en Anexo 2 – problemas específicos)

Por otro lado, en cuanto a la justificación de esta investigación es necesaria porque servirá como respuesta ante la situación que viven los trabajadores, entorno a los espacios de trabajo, ya que con el tiempo estas áreas de trabajo óptimas han ido desapareciendo, generando así insatisfacción en los trabajadores.

La justificación teórica, el aporte de la investigación que permite dar material con estudio realizado por diferentes autores acerca de nuestras variables.

La justificación metodológica, consiste en desarrollar la investigación con un enfoque cuantitativo a través de instrumentos como el cuestionario, la cual servirá como modelo para otros investigadores que aborden la misma problemática.

Y, por último, la justificación práctica de esta investigación, es necesaria porque servirá como respuesta ante la situación que viven los trabajadores, entorno a los espacios de trabajo, espacios que se caracterizan por nivel de productividad, por ser colaborativos y el nivel de confort donde en relación con el clima laboral de estos trabajadores. Tal como lo afirma (Lessman,2017) que los espacios de trabajos pueden ser estimuladores, capacitadores u obstructores de la innovación y producción.

Por otro lado, en base a esta información se determina el objetivo general, la cual es: determinar la influencia de los espacios laborales en el clima organizacional de los trabajadores del sector de muebles en el Parque Industrial del distrito Villa el salvador, 2022. De igual forma para los objetivos específicos se determinan los siguientes: Determinar la influencia de los espacios de trabajo de productividad en el factor condiciones de trabajo del clima laboral de los trabajadores del sector de mueble y carpintería. Determinar la influencia del espacio colaborativo de trabajo en el factor organizacional de los trabajadores del sector de muebles y carpintería. Determinar la influencia del confort ambiental del espacio en el factor individual del clima organizacional de los trabajadores del sector de mueble y carpintería.

En cuanto a la hipótesis general de la investigación, la cual es, los espacios laborales influyen significativamente en el clima organizacional de los trabajadores del sector de muebles y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022. (Ver Tabla 2 en Anexo 2 – Las hipótesis específicas)

II. MARCO TEÓRICO

En base a lo explicado en la investigación se está trabajando con antecedentes nacionales e internacionales, para ambas variables. En el caso de antecedentes nacionales tenemos los siguientes:

Leyva, L. y Napán, A. (2021) En su investigación, tiene como prioridad comprobar la relación de la variable desempeño laboral y la variable clima organizacional. Por lo tanto, la investigación posee características cuantitativas, y un diseño no experimental de correlación causal; tomando a 80 trabajadores como muestra y utiliza como herramienta el cuestionario. A modo de conclusión, los resultados muestran que la adaptación al cambio, las condiciones de trabajo y la comunicación empresarial tienen un impacto directo en el desempeño de los empleados.

Según Becerra (2018) El propósito de su trabajo de investigación es mostrar cómo el clima organizacional afecta la satisfacción laboral de los colaboradores. El cual, se justifica ya que el desarrollo de su trabajo de investigación contribuirá a fortalecer el clima organizacional de las pymes de la zona de San Juan de Lurigancho. Por lo tanto, el estudio es descriptiva y utilizando un enfoque cuantitativo y con diseño transversal no experimental. La recolección de datos fue a través de encuestas, con 440 empleados en una muestra de 205 personas. Por lo tanto, se concluyó que, la variable clima organizacional tiene un efecto positivo en la variable satisfacción laboral.

Según Torres (2015) en su tesis de investigación, tiene por objetivo mostrar el grado y analizar la existencia de la relación de variables. El cual, se justifica debido a que las Mypes son los principales actores de la presente economía del país por lo que la investigación permitirá crear conciencia a los directores de las Mypes y de la importancia de poder comprender sobre la satisfacción laboral y los niveles de producción laboral de los colaboradores de estas empresas. Por lo que, los métodos de investigación implementados son descriptiva - correlacional, de diseño no experimental – transversal. Por lo tanto, se realizó una encuesta para recopilar datos. Así mismo, cuenta con una población de 20 mypes siendo su población en totalidad de 40 trabajadores encuestados. Y, por último, tuvo como conclusión, que la variable satisfacción laboral influye de modo satisfactorio en la

productividad laboral, esto se debe a que los encuestados han manifestado estar satisfecho con su trabajo, su remuneración, de tener buena comunicación por parte de sus superiores, un buen trato y entre otros aspectos que influye a la mejoría de la productividad e incremento de ventas.

Asimismo, los antecedentes internacionales:

Ruiz, D. (2021) En su artículo original, su objetivo fue analizar el nivel del clima laboral en las empresas de la ciudad de Asunción. También cabe decir que el estudio fue de diseño no experimental, descriptivo, de alcance transversal y método cuantitativo. Para la recolecta de los datos se aplicó el cuestionario. Se encuestaron a 104 empleados de diferentes instituciones. Finalmente, como conclusión, la importancia de crear un clima organizacional favorable o muy favorable en las empresas privadas o públicas, ya que estos factores inciden directamente en sus actividades, y si la empresa crece, los empleados deben sentir que están creciendo junto con la empresa.

Govea, K. y Zuñiga, D. (2020) En su artículo, su objetivo fue demostrar que la variable de estudio que se llevó a cabo en una empresa de servicios se relaciona positivamente. De modo que, la investigación fue de alcance descriptivo - correlacional, de diseño no experimental. La herramienta de análisis de clima organizacional fue un cuestionario de Work Environment Scale (WES) de 90 ítems que se aplicó a 40 empleados de la compañía, situado en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. En conclusión, “la relación que tienen las variables fomenta una organización saludable y responsable socialmente, ya que se evidenció que existía una relación amera y agradable entre colaboradores y directivos”.

Según Patlán, J. (2020) en su artículo, su finalidad fue estudiar al constructo calidad vida laboral. Por lo que utilizaron los siguientes métodos: identificar y seleccionar artículos de investigación que definan calidad de vida en el trabajo, crear una base teórica para la definición de calidad en el trabajo e integrar los resultados. También se utilizan fuentes específicas del período de artículos publicados, bases de datos, etc. Al final se concluyó que la teoría de la definición de la calidad del trabajo se enfoca en satisfacer la necesidad, en la salud y en el bienestar del trabajador a nivel personal, mientras que a nivel organizacional indica el uso de estrategias y tecnología para poder aumentar la competitividad y la productividad.

Moscoso, C. y Romero, S. (2020) en su tesis, el objetivo fue diseñar espacios confortables que generaran soluciones estéticas, funcionales y ergonómicas mediante la implementación de principios de productividad en los espacios interiores del GAD Municipal de Nabón. De modo que, el diseño del estudio fue experimental y empleó un enfoque cualitativo basado en entrevistas y revisiones teóricas, Así mismo, tuvo como caso de estudio el GAD Municipal de Nabón, y se analizaron las áreas donde laboran los usuarios por largas horas de trabajo. Finalmente, se determina que los espacios exteriores e interiores pueden adaptarse de manera que aumente la productividad del usuario mediante el uso de criterios funcionales y su apoyo a criterios técnicos y de desempeño relacionados con los principios de desempeño. Obtenga un espacio de estudio estéticamente agradable, ergonómico y confortables.

Según García, Y. (2019) en su tesis de maestría, su objetivo fue, demostrar el grado y si existe una relación entre estas dos variables. Por lo tanto, la justificación está basado en la importancia de la investigación la cual procure medir a ambas variables la relación que se halla entre ellas y contribuir en las mejorías de los factores motivacionales y de dar a conocer si las tendencias laborales actuales traen consigo un mayor impacto en la satisfacción laboral y en la calidad de vida. De modo que, la investigación fue descriptiva – correlacional, enfocado en lo cuantitativo, y de diseño transversal, así mismo, se aplicó la técnica de encuesta. Y, cuenta con una población de 300 trabajadores cuya muestra es 101 personas que laboran en algunas de las empresas. Por último, como conclusión tuvo, que hay una relación positiva en cuanto a las variables estudiadas, que, si se aplicara estrategias en función a la mejoría de la satisfacción laboral hacia el personal, se lograría un aumento relevante en la vida del colaborador.

Según Jiménez, E. (2018) en su tesis de maestría, la cual tuvo como objetivo, determinar los lineamientos transcendentales para diseñar espacios físicos que estimule el aspecto creativo y la innovación institucional. Ante ello, se justifica debido que, dentro de la evolución a una cultura innovadora, es la redefinición de estos espacios físicos que permite influir y conducir en la creatividad de los trabajadores y brindar espacios con estímulos que permita crear, esto implica determinar la difusión creativa de los espacios físicos, sus propiedades y posibilidades de uso actuando entorno al diálogo y aprendizaje colaborativo,

ideación e inteligencia colectiva. Por lo tanto, la investigación es tipo exploratorio – descriptivo y para lo cual se buscó aplicar sobre una población de tres empresas. De todo ello, se concluye que los espacios para innovar deben ser diseñados como un espacio multidimensional, así como en lo estratégico, táctico, operativo y en otro sentido, cultura, arquitectónico e interacción, que de una manera se integran en un concepto de diseño o en una intención arquitectónica de tal forma que ayude en el curso y actividades para que logre la innovación de cada organización.

Según Villanueva, J. (2018) en su tesis, tiene como finalidad, proponer oportunidades de mejora en la distribución de los ambientes de trabajo y contribuir al conocimiento de la distribución física. La metodología aplicada, fue cuantitativa, descriptiva, y el diseño no experimental. Finalmente, tuvo como conclusión, que un buen análisis y diseño de los espacios de trabajos adecuados para los trabajadores, les permite a los mismos desarrollar habilidades, organizaciones eficientes y eficaces, generadoras de riqueza, bienestar, productividad y enriquecedoras del entorno habitado.

Según Zamora, Lay y Guarda (2017) en su artículo, su objetivo es explorar el capital social creado en los espacios de coworking en cuanto a sus variables, comunicación, red social y confianza. Ante ello se justifica, que los espacios de coworking están surgiendo por todo el mundo, cambiando la forma de trabajar y forma de interactuar en estos espacios laborales. Por lo que, su metodología fue de tipo mixta (entrevista y encuesta). De manera que, su conclusión fue estos espacios de trabajo, adoptan una gestión mixta, para desarrollarse en un espacio físico, haciendo trabajo colaborativo y espacios privados, para usuarios independientes.

Mercado, S. (2015) en su investigación, tuvo como objetivo, demostrar la satisfacción con el trabajo del personal operacional en una empresa ubicado en el Parque Industrial Toluca. De modo que, el tipo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo transversal. Por lo tanto, se usó un cuestionario para la recolección de datos. Finalmente, concluye en que existe una influencia de la satisfacción laboral con el ámbito individual, empresarial (abandono laboral, ausentismo, productividad y conflictividad).

Según García & Forero. (2015) en su artículo, su objetivo fue, diagnosticar el vínculo entre ambas variables, de modo que se pueda reconocer la disposición

a la modificación organizacional y el estado de calidad de vida laboral del personal administrativo. Por lo tanto, se justifica la elaboración de esta investigación debido a que las variables a investigar se encontraban establecidos en el entorno por lo que no se llevó a la manipulación para realizar ningún cambio, pero si para el diagnóstico de la posible correlación que puedan presentar las variables a investigar. Por lo cual, la indagación es de tipo descriptivo de carácter Correlacional de enfoque no experimental – transversal y se realizó una encuesta a una población de 101 funcionarios de empresas que estuvieron en curso de cambios de ocupaciones, de estructuración y administrativo. A todo ello, se concluye que, con el resultado obtenido, existe una relación positiva hacia las variables investigadas.

En cuanto a las teorías, con las cuales se está respaldando esta investigación, para las siguientes variables espacios laborales y clima organizacional, desarrollamos las siguientes:

Para espacios laborales, existe una teoría que habla acerca de que el ambiente laboral está ligado con el nivel de productividad de los trabajadores.

Para ilustrar mejor, Sosa et. al (2018) desarrollan la “Theory of Games applied in the design of labor spaces”, el cual tiene como enfoque a los jefes y los trabajadores, ya que son las dos partes en los cuales se aplica la teoría. Ya que es fácil encontrar una empresa con colaboradores insatisfechos con su trabajo, sin saber con exactitud cuál es la fuente principal del problema. Por lo que crear un buen ambiente de trabajo es muy importante, así el trabajador se sienta mucho más complacido y en equilibrio emocional y mental. (p.67-68)

Esta teoría enfatiza en que estos modelos de espacios laborales, “Promueven y facilitan la colaboración en el trabajo en determinados proyectos en los que pueden implicar a varios de sus miembros. Así como en el proceso encaminado a la generación de ideas y criterios como la creatividad del entorno físico del espacio son medidas muy significativas a tener en cuenta.” (p.67)

Complementando la idea, la colaboración se define como un proceso por el cual las personas se ayudan mutuamente comparten sus tareas y se organizan en torno a un objeto común. Del modo que crea mejores ambientes de trabajo y ventaja. Por lo tanto, es de mucha ayuda para el desarrollo y aprendizaje del individuo. En los espacios colaborativos los individuos pueden contribuir sus

propios conocimientos y sus habilidades, formando así para todos nuevos medios de aprendizajes.

Y por otra parte describiremos acerca de las teorías que respaldan la variable clima organizacional.

En cuanto a Ruiz (2021) en su teoría menciona a McGregor (1971), en su libro sobre el “Lado Humano de la Empresa”, sostiene que el esfuerzo natural, mental, físico es el mismo ya sea en el trabajo diario o en el juego; las personas precisan una mayor motivación y un excelente entorno que las motive y les permita alcanzar sus metas y objetivos en mejores circunstancias, porque no solo se responsabilizarán, sino que se esforzarán para que esto suceda.

De igual modo, Flippo (1984) en su libro “Gestión del personal”, indica que existe una relación entre el clima laboral con lo atmosférico, a través de las condiciones ergonómicas ambientales, los atributos, la estructura y los tipos de liderazgo de una empresa, que repercute en las actitudes, así como en el comportamientos y actividades de los diversos componentes de la organización. Además, para Goncalves (1997) indica que el comportamiento del individuo es afectado por la percepción que es generado por las condiciones y características del ambiente laboral, considerando una relación con el clima laboral.

En ese sentido el clima laboral, para Reichers y Schneider (1990), señala que es la percepción del ambiente laboral que determina las cualidades y comportamientos del personal de una empresa, al que perciben como el ambiente tangible e intangible en el que realizan su labor día a día, influyendo en la satisfacción y por tanto en la productividad.

Por lo tanto, la Importancia de una alta clima Laboral, para una empresa es trascendental brindar una atmósfera laboral propicia. Esto es debido a, que el talento de la persona es el motor que empuja diferentes tipos de procesos, que permite la formación del trabajador y, del mismo modo, fortifica la continuidad del proceso tanto de los trabajadores como de la misma empresa. Por lo que es de mucha importancia no solo relevar las necesidades que son básicas del personal; si no que de por medio emergen gran diversidad de carencias personales y que favorece llanamente en las conductas y postura que el personal posee dentro de la empresa (Nair, 2013). (Ver en Anexo 2: La continuidad del Marco Teórico)

En cuanto al marco conceptual, se indica algunos conceptos para que la investigación sea más entendible.

Como definición de la primera variable espacios laborales:

Los espacios laborales son áreas comunes de trabajo en un entorno interconectado donde todos los integrantes pueden interactuar, estas áreas fomentan y facilitan el trabajo colaborativo para tomar determinados proyectos en los que algunos integrantes pueden trabajar, tanto para la generación de ideas, producción, como para desarrollar la creatividad en el entorno físico del espacio. (Sosa et. al, 2018)

Cómo conceptualización de las dimensiones de la Variable 1, tenemos los siguientes conceptos. (Ver en Anexo 2: Marco conceptual)

Así mismo, el clima organizacional se define como:

Un concepto integral que le permite definir cómo las políticas y prácticas de gestión, las tecnologías, toma de decisiones, entre otros, por medio del clima y la motivación, se traducen en el comportamiento de los grupos de trabajo y las personas a las que afectan. (Sudarsky, 1977)

También define como:

El ambiente de trabajo es el resultado de la expresión o manifestación de distintos factores como son organizacionales, interpersonales y físicos. El medio ambiente en el que trabajan las personas puede afectar en gran medida su satisfacción y comportamiento, lo que a su vez afecta su creatividad y productividad. (Álvarez, 1995)

Cómo conceptualización de las dimensiones de la Variable 2, tenemos los siguientes conceptos. (Ver en Anexo2: Marco conceptual)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se planteó una investigación de tipo básica, ya que por medio de la recolección de datos se profundizó mucho más acerca del tema. Ya que el estudio básico tiene como objetivo ampliar el conocimiento científico, pero sin ser contrastado con algún aspecto práctico.

Así mismo, el diseño fue No experimental, ya que las variables no se cambiaron ni manipularon durante el estudio. Y es de corte o tiempo transversal, ya que la toma de datos es realizada en un momento determinado. (Hernández, 2010, p. 151)

El nivel del estudio es correlacional, descriptiva, porque se investigó si existe relación entre las dos variables. (Hernández et al., (2010) *(Ver Anexo 3 - figura 07: Simbología del diseño de la investigación.*

Por lo tanto, el estudio tiene una orientación con enfoque cuantitativo, ya que la encuesta es medible y se buscará la influencia que tiene una variable con la otra, debido a que se extraerá sus características y se denominará dimensiones e indicadores.

3.2. Variables y Operacionalización

(Ver tabla 1 Matriz de Operacionalización de las variables en Anexos 3)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población está conformada por trabajadores (colaboradores) del sector de muebles y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador. Tal como lo indica Corvetea (2010) que la población puede ser un conjunto de personas u objetos ya sean empresas, territorios, etc.

Criterios de inclusión

- Trabajadores (colaboradores) de las Mypes del sector de mueble y carpintería del Parque Industrial.
- Edad: Promedio de 18 a 60 años.
- Género: Masculino y Femenino.

Criterios de exclusión

- Trabajadores (colaboradores) de otros sectores existentes en el Parque Industrial.

Muestra

En base a lo explicado en el punto anterior, en cuanto a la población de estudio se consideró trabajadores del Parque Industrial de Villa el Salvador, el cual, concentra más de 2000 mil empresarios de diferentes rubros. En nuestro caso identificamos 278 empresas del sector de mueble y carpintería, que tienen sus negocios en este lugar. Por lo tanto, después de aplicar la fórmula para población conocida, se obtuvo como resultado para la muestra a 162 trabajadores, a los cuales se aplicó la encuesta mediante el cuestionario. Para ello, se utiliza la siguiente fórmula estadística para población conocida. (*Ver Anexo 3 - figura 08: Fórmula para población conocida*)

Muestreo

Se consideró a 20 trabajadores del sector de muebles y carpintería debido a que el muestreo realizado en el estudio es probabilístico, ya que se conoce la población de estudio y tiene una probabilidad de ser parte de la muestra, por lo que el método utilizado para poder encontrar la muestra fue el muestreo aleatorio simple. Como lo indica Borda et al. (2014) es uno de los métodos más utilizados y sencillos.

Unidad de Análisis

Para esta investigación, se tomará en cuenta a los trabajadores (colaboradores) del sector de muebles y carpintería, ya que estas personas son las que laboran en estos espacios de trabajo, y son parte de esta problemática producida en el sector estudiado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se trabajó con el cuestionario como instrumento de medición, la cual es la técnica tradicional más confiable para recolectar datos, por lo que fue realizado en campo. Así, como lo indica Carrasco (2006) acerca de la encuesta, es una técnica utilizada en investigaciones sociales, para indagar, explorar y recolectar datos. Y,

por lo tanto, la encuesta se aplicó mediante enunciados directos, a los trabajadores que fueron parte del análisis de estudio investigado.

Instrumentos

En cuanto al instrumento, se aplicó el cuestionario, que contenía 21 enunciados relacionados con las dimensiones e indicadores de cada variable y empleando la escala Likert. La cual fue observada por el juicio de expertos, para la validación de instrumento y se aplicaron técnicas para analizar la confiabilidad del instrumento. Por lo que, todo instrumento que recolecte datos, necesita cumplir con los requisitos de confiabilidad y validez. (Bernal, s.f)

1. VALIDEZ

En esta etapa, se consideró el juicio de expertos, el cual evaluarán el instrumento para medir las variables. Por lo que se considerarán tres especialistas, entre arquitectos y expertos sobre el tema, con el fin de que nuestro cuestionario sea aprobado y así recolectar información necesaria para llevar a cabo la investigación. De manera que se determinó los resultados mediante el método de V Aiken, lo que nos brindó como resultado es positivo. *(Ver tabla 3 y 4 en anexos 3 – Cuadro de validación del instrumento y cuadro de coeficiente V de Aiken)*

2. CONFIABILIDAD

Antes de iniciar con la encuesta, fue necesariamente comprobar el cuestionario sobre los 20 trabajadores sector de muebles y carpintería que se consideró en el muestreo, aplicando dos pruebas piloto. Para su medición, de la confiabilidad, se ha aplicado la fórmula de Alfa de Cronbach, la R de Pearson y la consistencia interna, de manera que en la primera prueba se obtuvo el resultado una fiabilidad positiva, con un alfa de cronbrach de 0.874. Así mismo, para la segunda prueba, se invirtió 3 preguntas de las 21 correspondiente y se obtuvo como resultado una fiabilidad positiva con un alfa de cronbrach de 0.900, confirmando que la validación es fiable. Para el R de Pearson realizamos el método del test y retest, usando las dos pruebas piloto, teniendo como resultado 0.598 la cual quiere decir que la correlación es positiva moderada. Y, sin embargo, para la consistencia interna se sacó el ítem test por dimensiones la cual los resultados que se obtuvieron se encuentran por encima del rango > 0.25 , lo cual indicia que la

correlación es aceptable. Para más detalle del proceso de la confiabilidad que se realizó en este trabajo ver en Anexos. (Ver tabla 5 al 14 en anexos 3)

3.5. Procedimientos

Se llevó a cabo la recopilación de información a través de una encuesta, la cual contenía 21 preguntas. Por ende, la forma como se obtuvo la información de nuestro caso de estudio fue en campo, contactando a los trabajadores (colaboradores) de las empresas de muebles y carpintería por medio de la encuesta. Por lo tanto, con la finalidad de obtener los resultados de la investigación, se obtuvo la información en campo, se analizó y, por lo que, se representó mediante gráficos estadísticos, describiendo así la información obtenida.

3.6. Método de análisis de datos

En base a la información obtenida de la encuesta, se implementó un procedimiento de ingreso de resultados al programa IBM SPSS 26 Statistics para identificar y recibir los resultados de cada encuesta realizada, de manera que, los resultados se extrajeron en forma de gráficos de barra y tabla de frecuencias, lo que proporcionará información más general y detallada sobre las variables de estudio. Por lo tanto, las estadísticas se han utilizado para presentar un buen análisis visual y proporcionar la mayor cantidad de información, la cual servirán para poder analizar e interpretar los resultados del cuestionario.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó bajo los parámetros establecidos por la Universidad Cesar Vallejo de manera que, durante el desarrollo del trabajo en cuanto a la redacción y los datos se ha aplicado las normas de referencias de estilo de la American Psychological Association (APA séptima edición) para la inclusión de citas textuales y parafraseo. A sí mismo, para el desarrollo de este trabajo de investigación se hizo teniendo en cuenta los derechos del autor y por cuestiones de éticas no se harán mención los datos personales de los trabajadores (colaboradores) quienes son nuestros encuestados. Por lo tanto, dicha información es privacidad de los investigadores.

IV. RESULTADOS

Se describirán los resultados que se obtuvo por medio de las encuestas ejecutadas en campo a los trabajadores (colaboradores) del sector de muebles y carpintería.

En base a los resultados alcanzados mediante la encuesta, se sacó la fiabilidad por medio del Alfa de Cronbach el cual según el barómetro nos indica que es 0.913, por lo tanto, el coeficiente de Alfa es excelente. *(Ver en anexo 4 - tabla 15: Resultados generales de la fiabilidad – Alfa de Cronbach)*

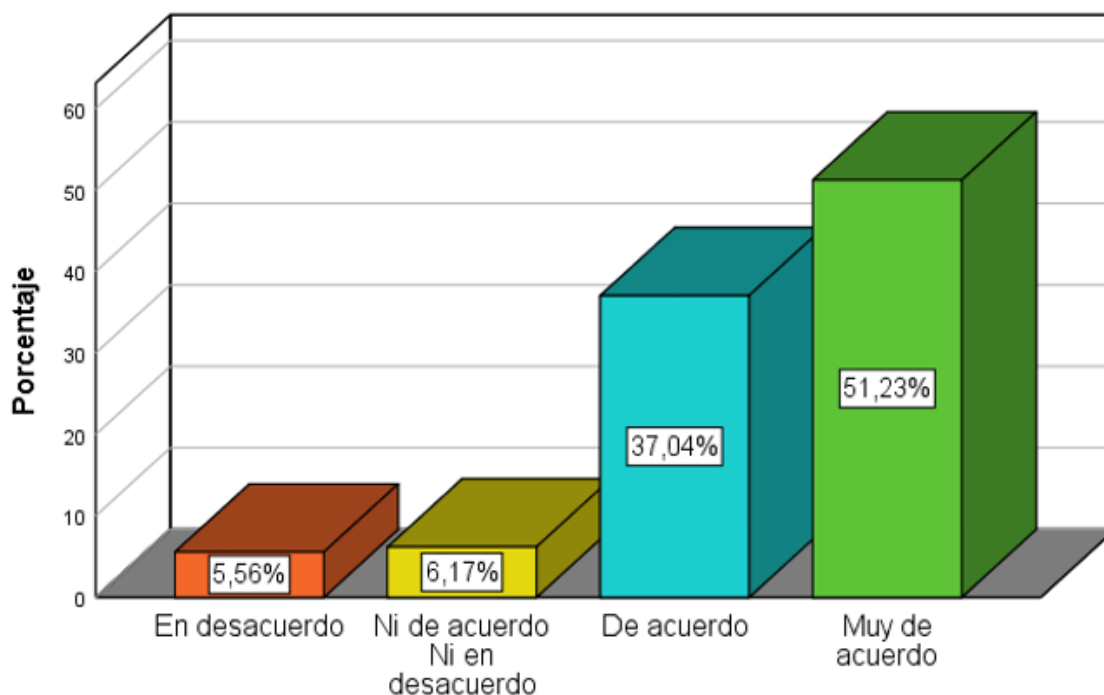
A continuación, se describirán, el resultado de las preguntas de la encuesta, las cuales fueron 21 preguntas en total, de modo que fueron 10 preguntas de la V1 y 11 preguntas de la Variable 2. Cabe resaltar que la encuesta fue realizada en campo y su duración fue entre 3 a 5 minutos como máximo.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 16: Tabla de frecuencias

Figura 1:

¿Está de acuerdo si con el paso del tiempo se han ido perdiendo los espacios de aprendizaje dentro de su centro de trabajo?



Interpretación:

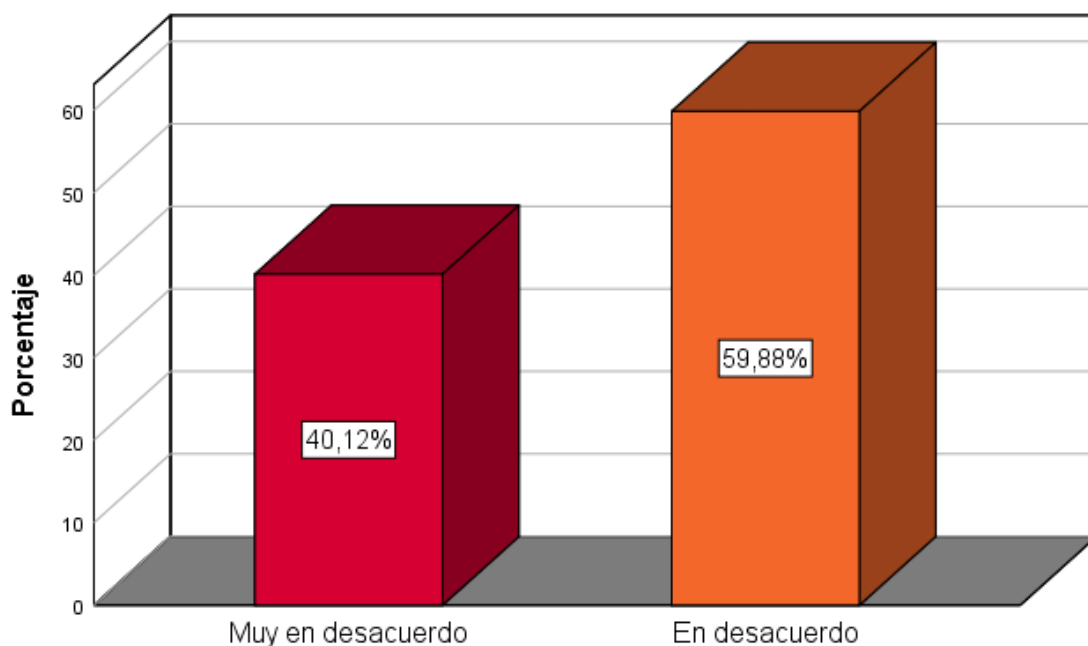
Se observa a través del gráfico n° 1 de la dimensión espacios productivos, con su indicador espacios de aprendizaje, de los 162 trabajadores encuestados, indican que el 51,23% se encuentra muy de acuerdo y el 37,04% están de acuerdo con respecto a que con el pasar del tiempo estos espacios de aprendizaje de su centro laboral se han ido perdiendo. Por otro lado, se observa que el 5,56% se encuentra en desacuerdo con que los espacios de aprendizaje de su centro laborales se han ido perdiendo con el pasar del tiempo. Mientras que el 6,17% manifiesta estar indeciso al marcar ni acuerdo ni desacuerdo en relación a la pregunta.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 17: Tabla de frecuencias

Figura 2

¿Está de acuerdo con su dimensión de espacio para desarrollar su creatividad en su centro laboral?



Interpretación:

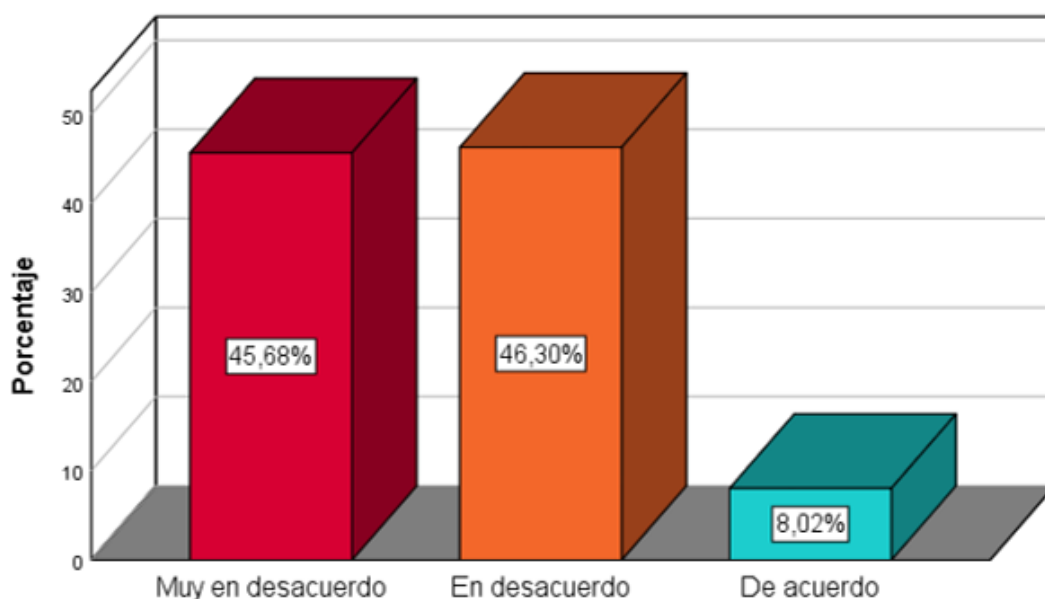
Se observa a través del gráfico n° 2 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), que los resultados de la dimensión espacios de productividad, con su indicador espacios creativos, indican que el 40.12% se encuentra muy desacuerdo, el 59.88% se encuentra desacuerdo, puesto que, las dimensiones que tienen estos espacios de trabajo actual no ayudan a desarrollar la creatividad de los trabajadores, es decir que el área de trabajo no corresponde con las condiciones y tamaños requeridas para este tipo de trabajo, y debido a que estos espacios son pequeños no se puede desarrollar la creatividad.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 18: Tabla de frecuencias

Figura 3

¿Las instalaciones dentro de su centro de trabajo, como mobiliarios ergonómicos (adaptación óptima entre el hombre y la maquina), facilita un mejor desarrollo de tu productividad?



Interpretación:

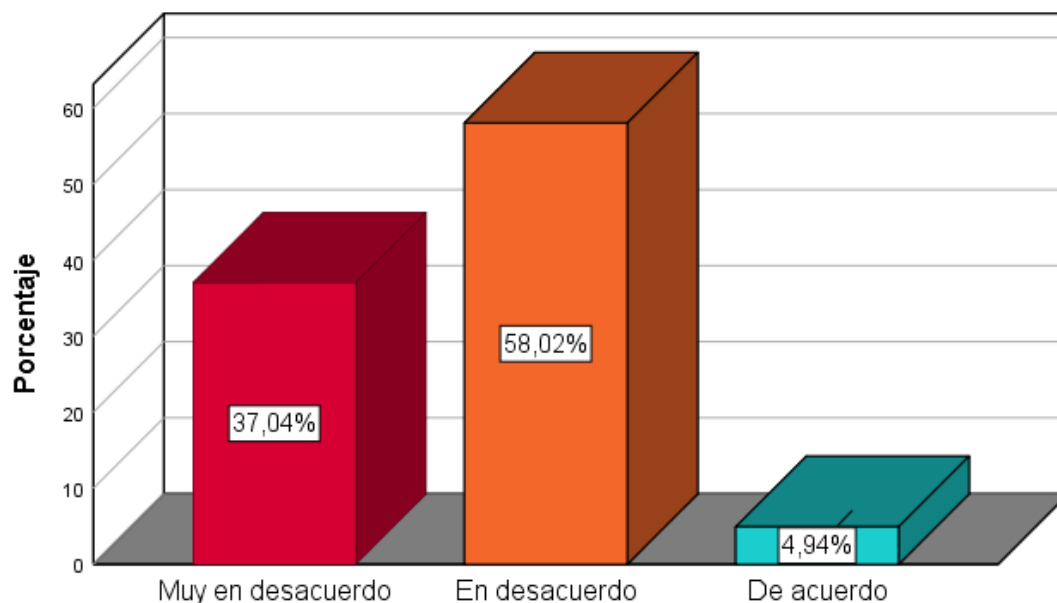
Se observa a través del gráfico n° 3 de la dimensión espacios productivos, con su indicador ergonomía, de los 162 encuestados, indican que el 46,30% se encuentra en desacuerdo y el 45,68% están muy en desacuerdo con respecto a que, en las instalaciones dentro de su centro de trabajo no se halla una correcta interacción entre los mobiliarios, maquina o equipos de trabajo de manera que les facilite un mejor desarrollo en su productividad. Por otro lado, siendo tan solo una minoría, se observa que el 8,02% se encuentra de acuerdo en que en las instalaciones dentro de su centro de trabajo si encuentra una correcta interacción entre los mobiliarios, maquina o equipos de trabajo de manera que les facilite un mejor desarrollo en su productividad.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 19: Tabla de frecuencias

Figura 4

¿Está de acuerdo que la distribución y medidas del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiados para su desarrollo y productividad?



Interpretación:

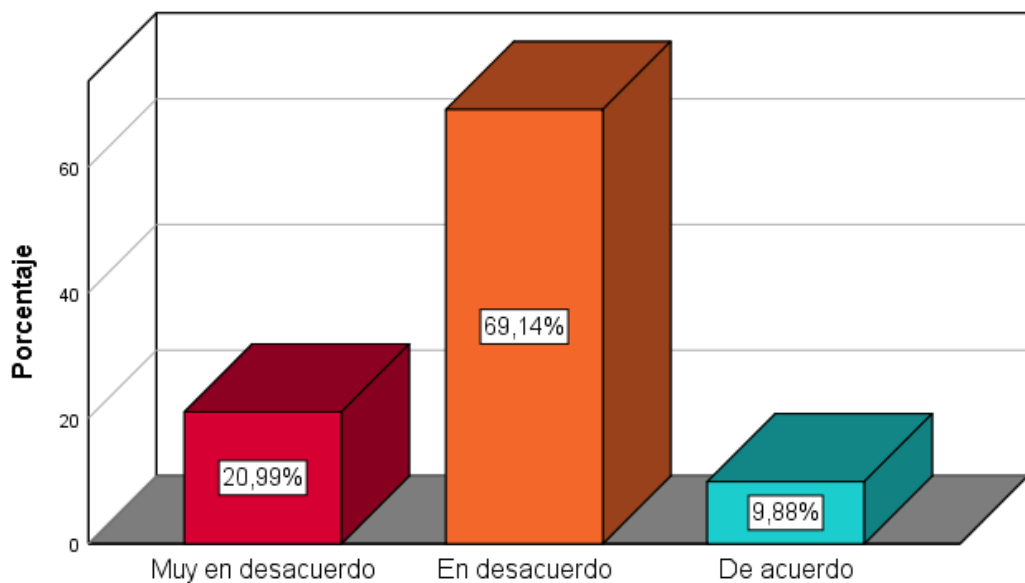
Se observa a través del gráfico n° 4 de la dimensión espacios productivos, con su indicador dimensiones de los espacios, de los 162 encuestados, indican que el 58,02% se encuentra en desacuerdo y el 37,04% están muy en desacuerdo con respecto a que la distribución y medida del espacio donde trabaja no son los apropiados para el desarrollo de la manufactura que elaboran, por lo que su productividad se limita al espacio donde laboran. Por otro lado, siendo tan solo una minoría, se observa que el 4,94% se encuentra de acuerdo en que la distribución y medida del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiados para su desarrollo y productividad.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 20: Tabla de frecuencias

Figura 5

¿Está de acuerdo con la flexibilización de los ambientes de uso multifuncional en la producción de muebles o carpintería fina?



Interpretación:

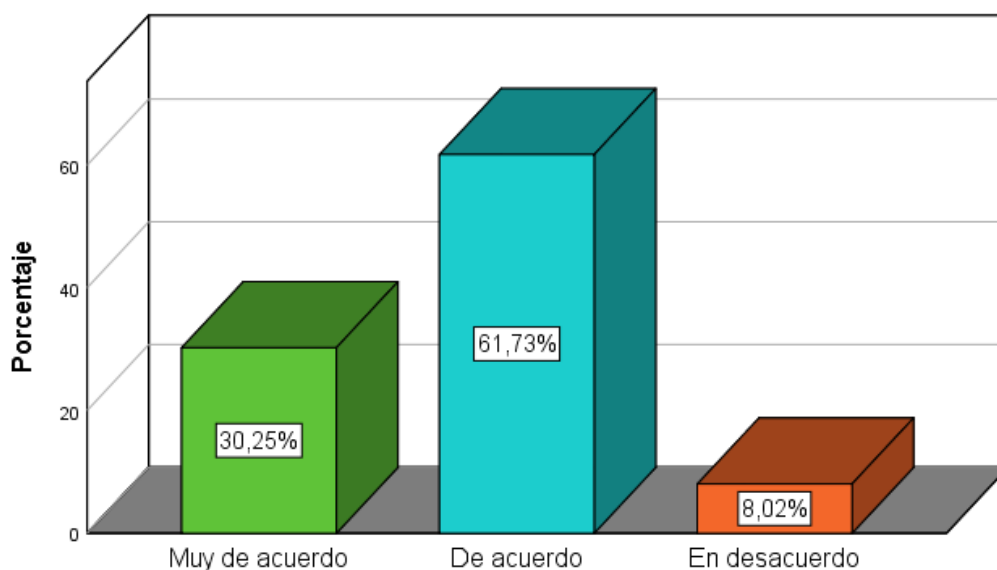
observa a través del gráfico n° 5 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), que los resultados de la dimensión espacios colaborativos con su indicador ambientes flexibles, indican que el 20.99% está muy en desacuerdo, el 69.14% está en desacuerdo y el 9.88% está de acuerdo. Dado que, la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentran en desacuerdo que los ambientes flexibles donde se realiza la producción de muebles o carpintería fina, no deberían de ser de uso multifuncional, ya que deben tener espacios definidos para las áreas de producción.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 21 – Tabla de frecuencias

Figura 6

¿Dentro de su espacio de trabajo no existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción?



Interpretación:

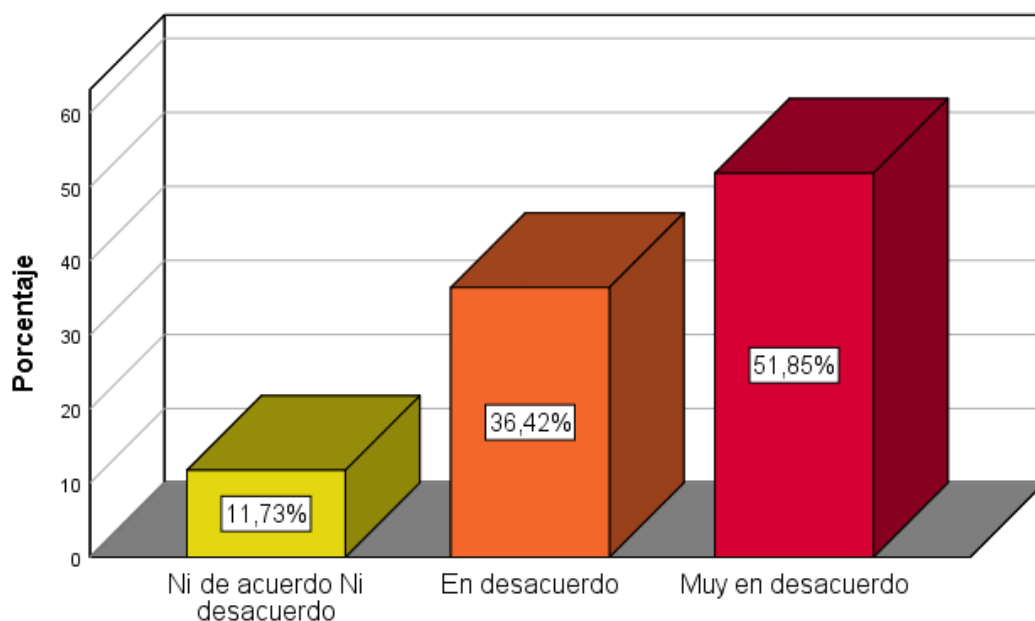
Se observa a través del gráfico n° 6 de la dimensión espacios colaborativos, con su indicador ambientes interactivos, de los 162 encuestados, indican que el 61,73% se encuentra en de acuerdo y el 30,25% están muy de acuerdo con respecto a que dentro de su espacio de trabajo no existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción. Por otro lado, siendo tan solo una minoría, se observa que el 8,02% se encuentra en desacuerdo ya que dentro de su espacio de trabajo existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 22: Tabla de frecuencias

Figura 7

¿Estaría de acuerdo que no debe existir un espacio de sociabilización y retroalimentación de directorio y planeamiento?



Interpretación:

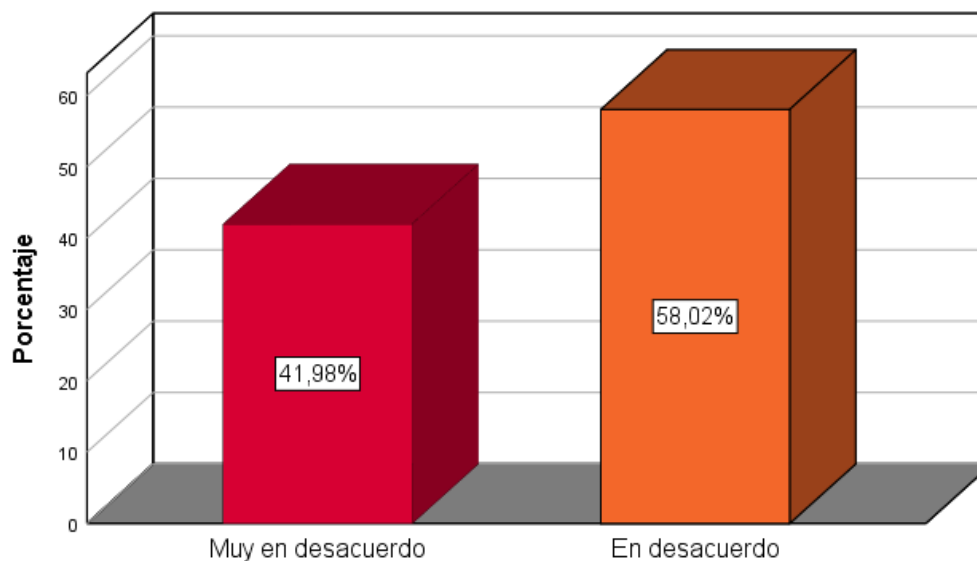
Se observa a través del gráfico n° 7 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), que los resultados de la dimensión espacios colaborativos, con su indicador ambientes interactivos, indican que el 51.85% está muy en desacuerdo, el 36.42% en desacuerdo y el 11.73% ni de acuerdo ni desacuerdo. Por lo tanto, siendo una pregunta invertida indican que el gran porcentaje está muy de acuerdo y de acuerdo, en que deberían existir espacios de sociabilización y retroalimentación de directorio y planeamiento dentro de estos centros laborales, para poder desarrollarse mejor, dando indicaciones, mostrando cuales son los problemas que aquejan en las áreas de trabajo, entre otros.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 23: Tabla de frecuencias

Figura 8

¿Está de acuerdo con las condiciones ambientales de su área como el confort térmico?



Interpretación:

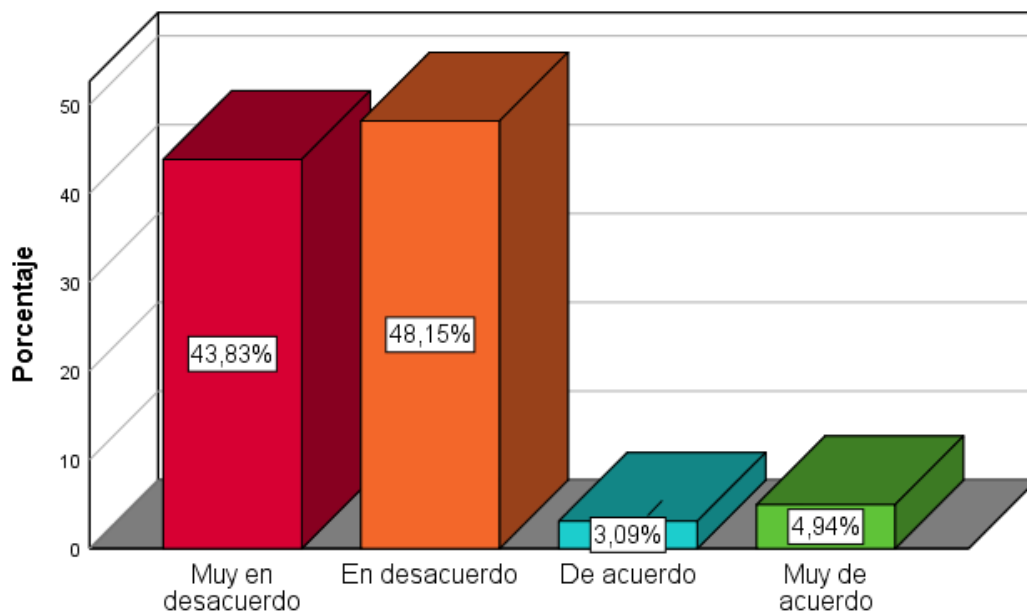
Se observa a través del gráfico n° 8 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), que los resultados de la dimensión confort ambiental del espacio, con su indicador confort térmico, indican que el 41.98.0% está muy en desacuerdo, y el 58.0% está en desacuerdo. Considerando que, todos los encuestados están en desacuerdo que las condiciones ambientales de su área de trabajo no son óptimas, con respecto al confort térmico en lo que engloba la temperatura del aire, humedad y ventilación, por lo que no están satisfechos con su área de trabajo.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 24: Tabla de frecuencias

Figura 9

¿Está de acuerdo con las condiciones de iluminación de su espacio de trabajo?



Interpretación:

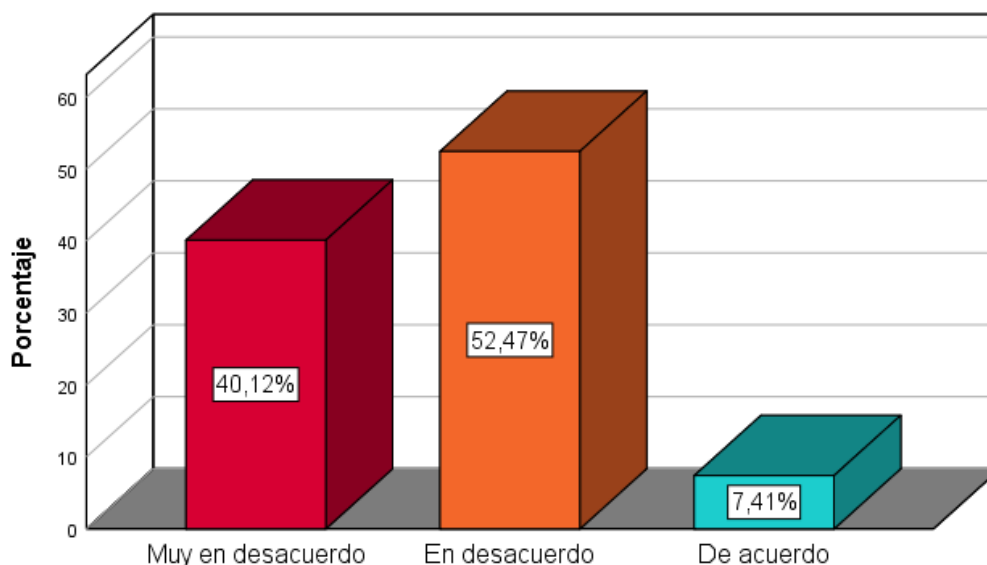
Se observa a través del gráfico n° 9 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), que los resultados de la dimensión confort ambiental del espacio, con su indicador confort visual, indican que el 43.83% está muy en desacuerdo, el 48.15% está en desacuerdo, el 3.09% está de acuerdo, y el 4.94% muy de acuerdo. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores encuestados indicaron que las situaciones ambientales, en cuanto a la iluminación natural o cantidad de luz para cada tipo de actividad, no son adecuadas para los ambientes donde los trabajadores desarrollan su trabajo.

Variable 1 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 25: Tabla de frecuencias

Figura 10

¿Está de acuerdo con las condiciones acústicas de lo que respecta con la contaminación sonora de su centro de trabajo?



Interpretación:

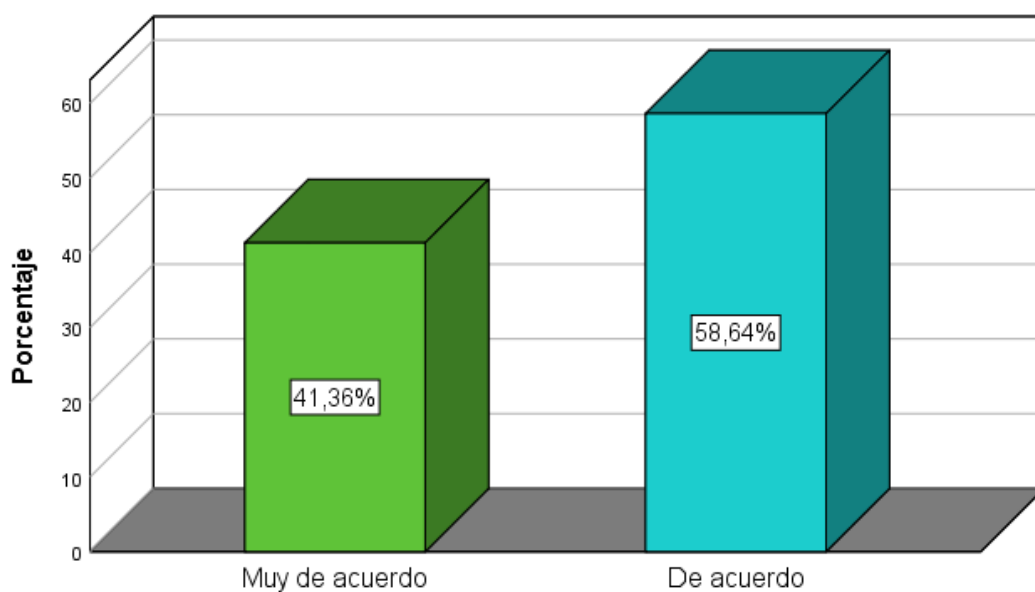
Se observa a través del gráfico n° 10 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), se observa que los resultados de la dimensión confort ambiental del espacio, con su indicador confort acústico, indican que el 40.12% está muy en desacuerdo, el 52.47% está en desacuerdo, y el 7.41% está de acuerdo. Dado que, el 92.59% está en desacuerdo que las condiciones acústicas dentro de su área de trabajo no son óptimas, debido a que se generan fuertes sonidos de las máquinas, herramientas, haciendo que las condiciones dentro de estos espacios de trabajo sean perjudiciales específicamente en la audición de los trabajadores.

Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 26: Tabla de frecuencias

Figura 11

¿Está de acuerdo que no existe libertad para proponer cambios cuando algo no funciona dentro de su centro laboral?



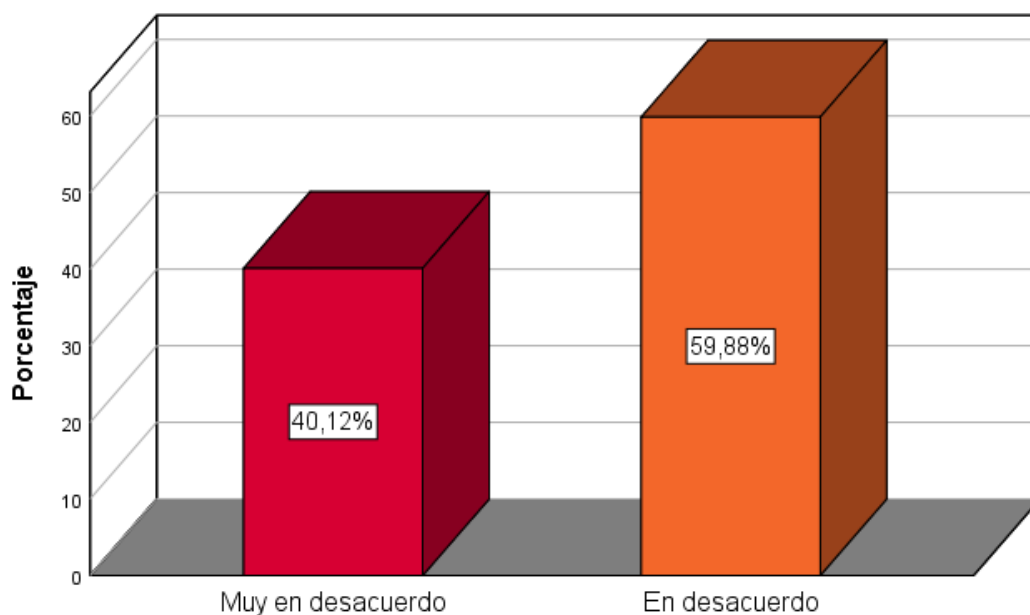
Interpretación:

Se observa a través del gráfico n° 11 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), se observa que los resultados de la dimensión factor individual, con su indicador satisfacción laboral, indican que el 41.36% está muy de acuerdo, y el 58.64% de acuerdo. Por lo tanto, como está es una pregunta invertida indican que los encuestados están de acuerdo que en su área de trabajo no existe la libertad y confianza para proponer cambios o soluciones cuando algo no se está desarrollando bien, dentro de su centro de trabajo.

Ver en anexo 4 - tabla 27: Tabla de frecuencias

Figura 12

¿Está de acuerdo que los espacios donde labora, son óptimos para su desarrollo técnico especializado?



Interpretación:

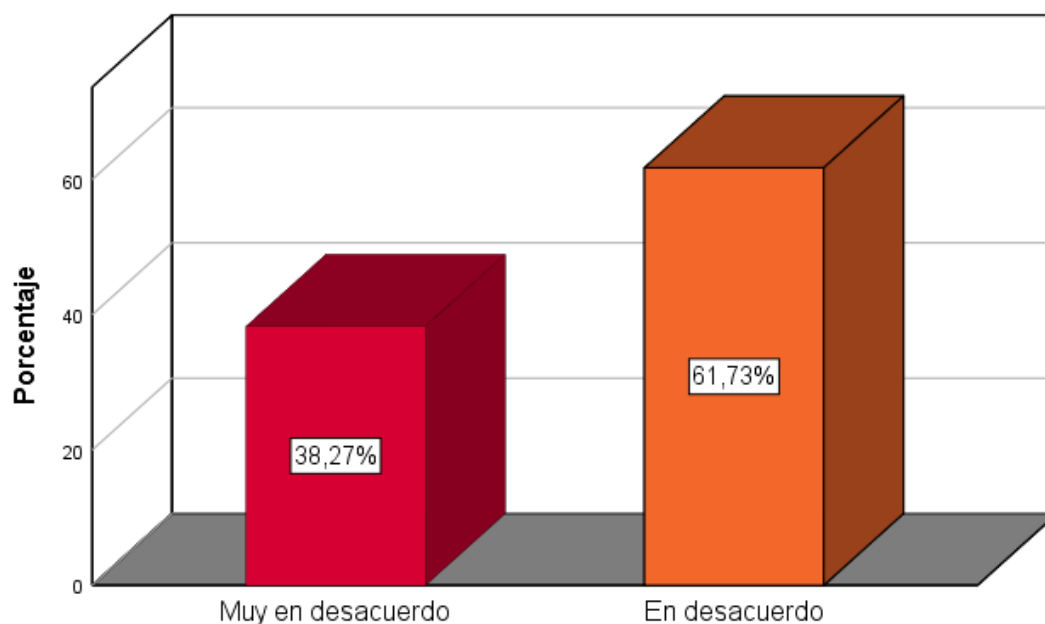
Se observa a través del gráfico n° 12 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), se observa que los resultados de la dimensión factor individual, con su dimensión desarrollo personal, el 40.12% está muy en desacuerdo, y el 59.88% está en desacuerdo, que los espacios donde laboran son óptimos, dado que todos los encuestados indican que sus áreas de trabajo, no son óptimos para su desarrollo técnico especializado.

Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 28: Tabla de frecuencias

Figura 13

¿Está de acuerdo con la capacitación y motivación que le brinda su centro de trabajo?



Interpretación:

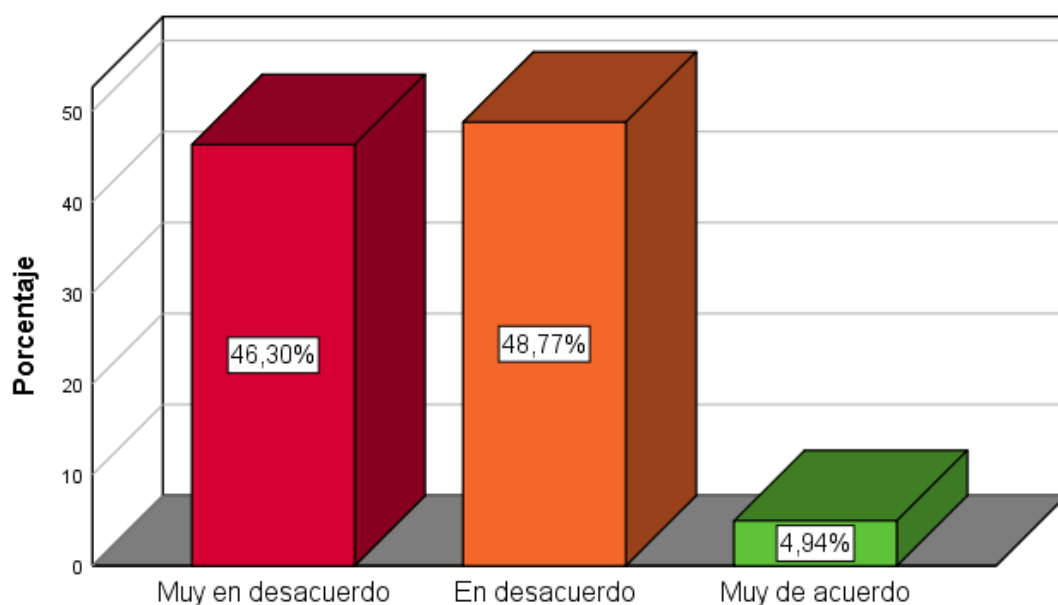
Se observa a través del gráfico n° 13 de la encuesta realizada a los 162 trabajadores (colaboradores), se observa que los resultados de la dimensión factor individual, con su indicador motivación laboral, el 48.27% está muy en desacuerdo y el 61.73% está en desacuerdo, por lo tanto, el total de los encuestados indica que no se realizan capacitaciones como medio de motivación laboral dentro de su centro de trabajo, lo cual no ayuda al desarrollo personal de cada trabajador, ni como equipo, ni individualmente.

Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 29: Tabla de frecuencias

Figura 14

¿Está de acuerdo con los equipos de seguridad (mascarilla, botas, guantes) que le brinda su centro de trabajo?



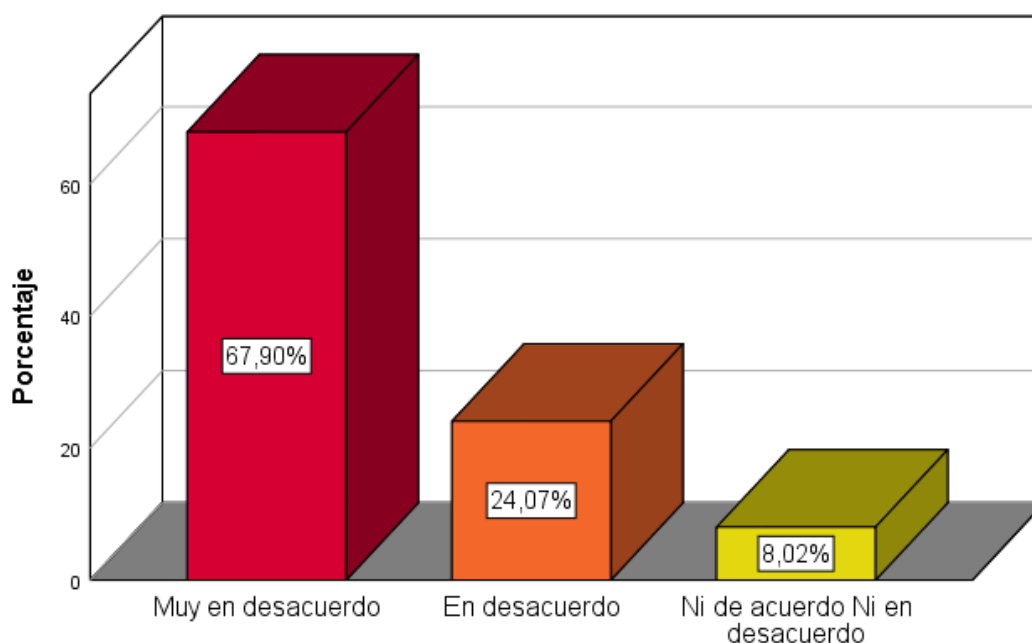
Interpretación:

Se observa a través del gráfico n° 14 de la dimensión factor de condiciones de trabajo, con su indicador seguridad personal, de los 162 encuestados, indican que el 48,77% se encuentra en desacuerdo y el 46,30% están muy en desacuerdo con respecto a los equipos de seguridad (mascarilla, botas, guantes, etc.) que le brinda su centro de trabajo. Por otro lado, siendo tan solo una minoría, se observa que el 4,94% se encuentra de acuerdo con los equipos de seguridad (mascarilla, botas, guantes, etc.) que le brinda su centro de trabajo.

Ver en anexo 4 - tabla 30: Tabla de frecuencias

Figura 15

¿Está de acuerdo usted con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo?



Interpretación:

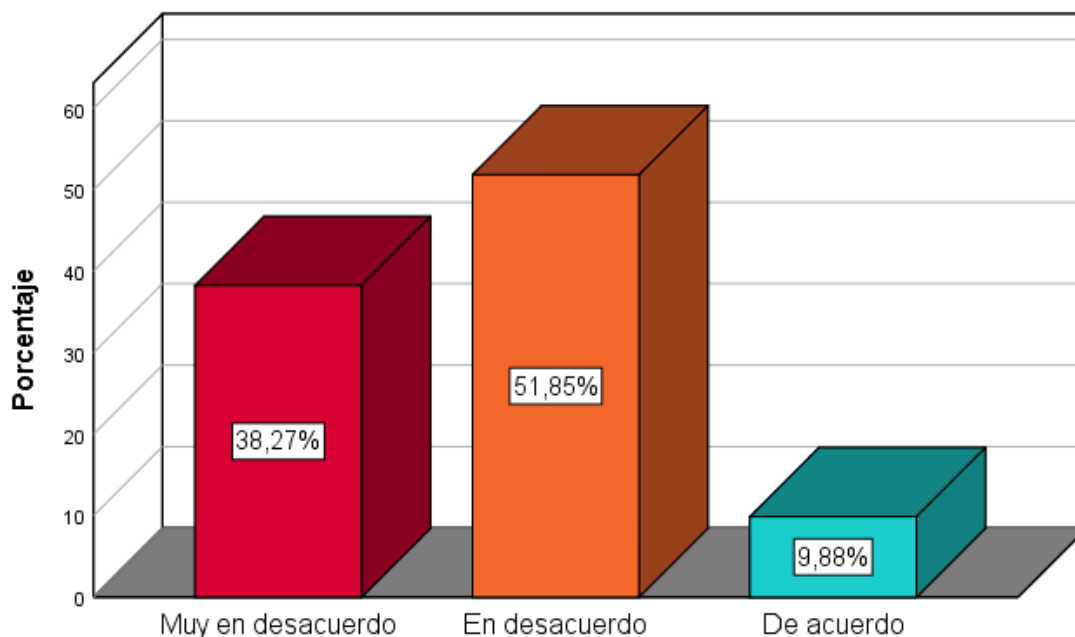
Se observa a través del gráfico n° 15 de la dimensión factor de condiciones de trabajo, con su indicador seguridad personal, de los 162 encuestados, indican que el 67,90% se encuentra muy en desacuerdo y el 24,07% están en desacuerdo con respecto a con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo. Por otro lado, siendo tan solo una minoría, se observa que el 8,02% manifiesta estar indeciso al marcar ni acuerdo ni desacuerdo en relación con la pregunta.

Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 31: Tabla de frecuencias

Figura 16

¿Está de acuerdo usted con la señalización de seguridad de su centro de trabajo?



Interpretación:

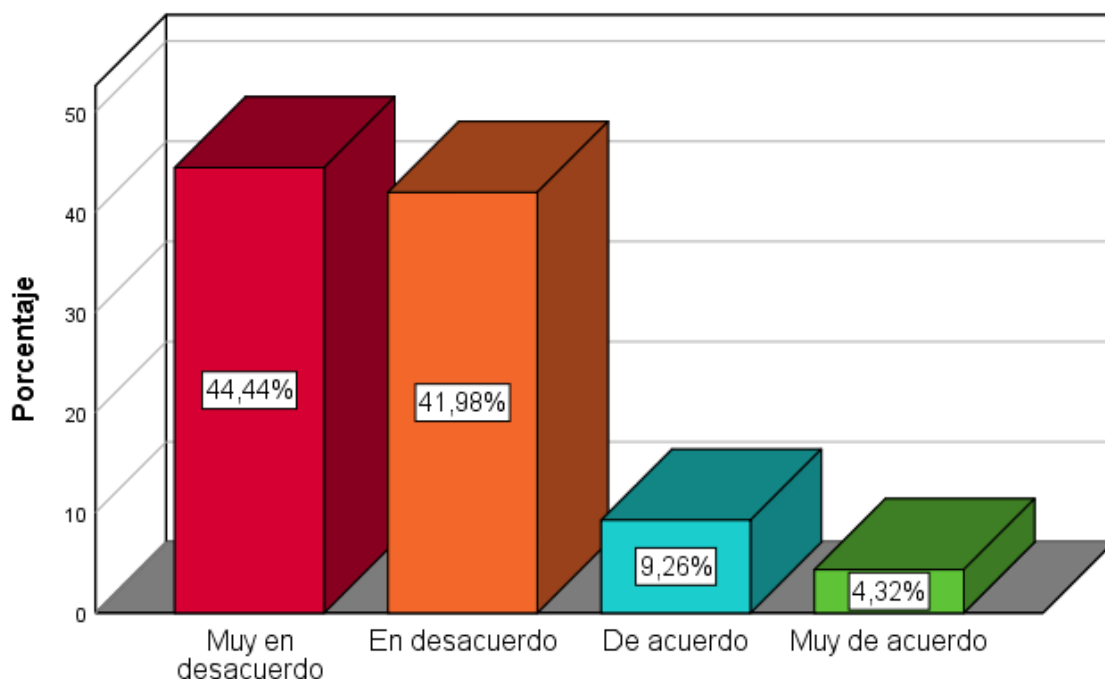
Se observa a través del gráfico n° 16 de la dimensión factor de condiciones de trabajo, con su indicador seguridad personal, de los 162 encuestados, indican que el 51,85% se encuentra en desacuerdo y el 38,27% están muy en desacuerdo con respecto a la señalización de seguridad de su centro de trabajo. Por otro lado, se observa que el 9,88% se encuentra de acuerdo en relación a la señalización de seguridad de su centro de trabajo.

Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 32: Tabla de frecuencias

Figura 17

¿Está de acuerdo con la cantidad de personas (aforo) que laboran dentro de su área de trabajo?



Interpretación:

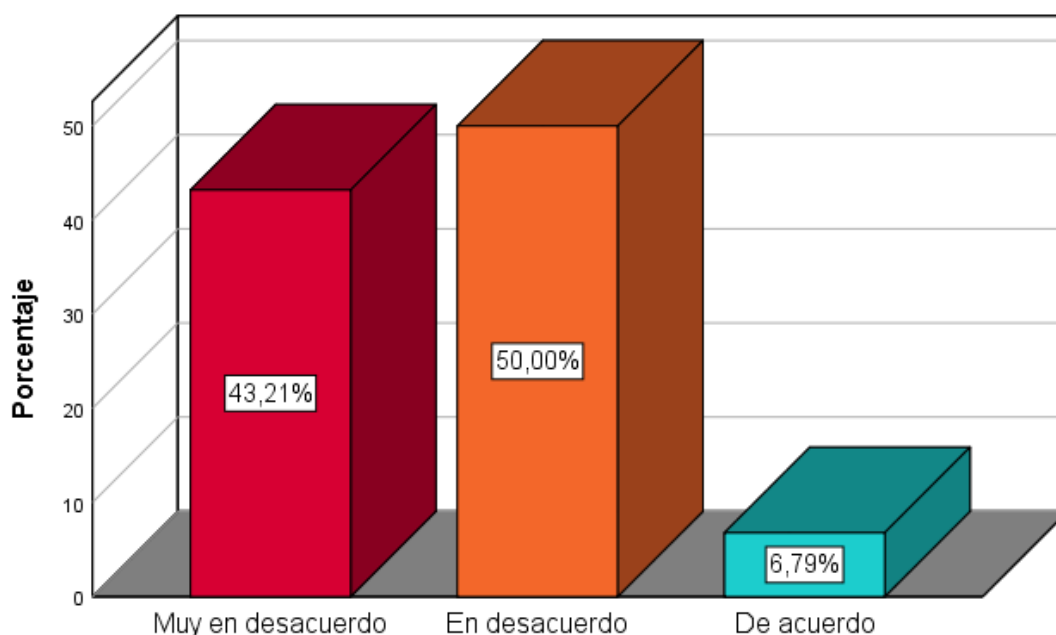
Se observa a través del gráfico n° 17 de la dimensión factor de condiciones de trabajo, con su indicador capacidad de ambiente laboral, de los 162 encuestados, indican que el 44,44% se encuentra muy en desacuerdo y el 41,98% están en desacuerdo con respecto a la cantidad de personas (aforo) que laboran dentro de su área de trabajo. Mientras, por otro lado, se observa que el 9,26% se encuentra de acuerdo y el 4,32 manifiesta está muy de acuerdo en relación la cantidad de personas (aforo) que laboran dentro de su área de trabajo.

Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 33: Tabla de frecuencias

Figura 18

¿Se dispone de equipos modernos para aumenta la productividad de las actividades requeridas?



Interpretación:

Se observa a través del gráfico n° 18 de la dimensión factor de condiciones de trabajo, con su indicador equipos modernos, de los 162 encuestados, indican que el 50% se encuentra en desacuerdo y el 43,21% están muy en desacuerdo con respecto a que no se dispone de equipos modernos para aumenta la productividad de las actividades requeridas. Por otro lado, siendo tan solo una minoría, se observa que el 6,79% se encuentra de acuerdo en relación a que disponen de equipos modernos que le permite incrementar su productividad de las actividades requeridas.

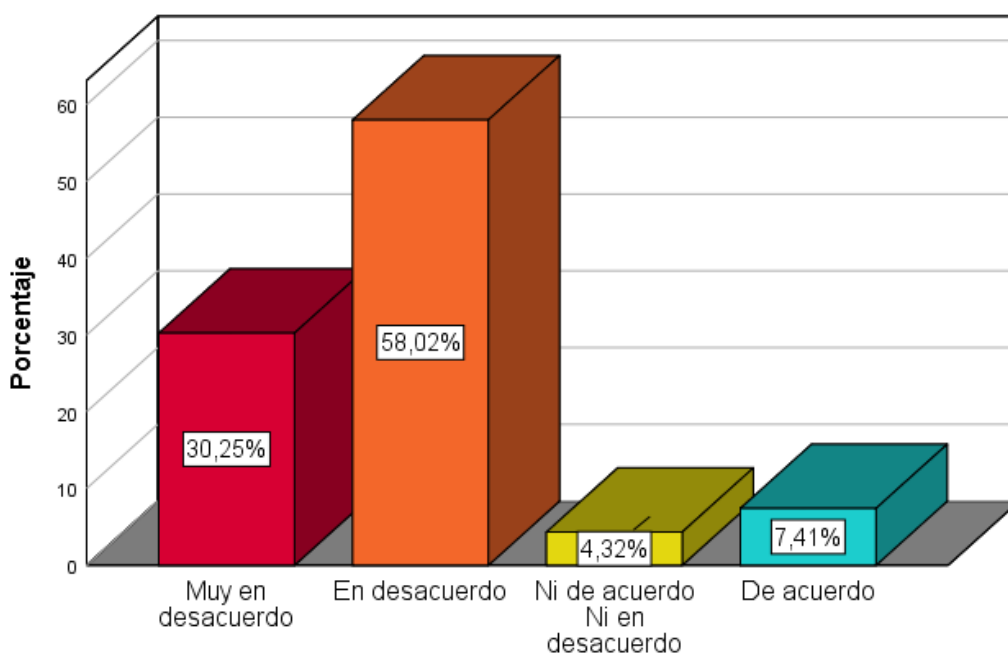
Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 34: Tabla de frecuencias

Figura 19

¿Está de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral?

Figura 20



Interpretación:

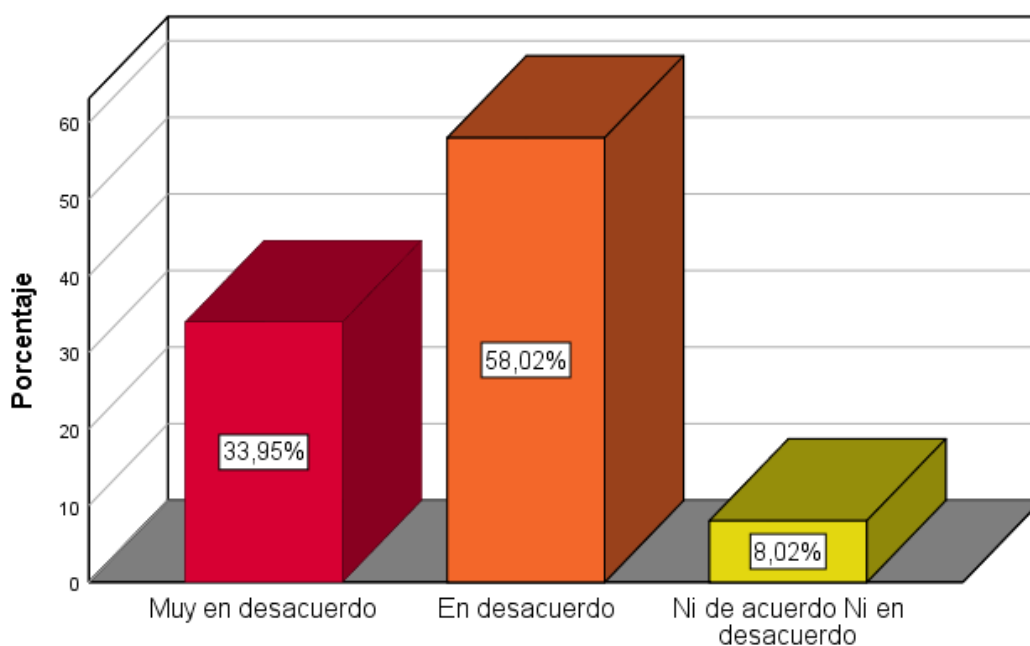
Se observa a través del gráfico n° 19 de la dimensión factor organizacional, con su indicador estrategias, de los 162 encuestados, indican que el 58,02% se encuentra en desacuerdo y el 30,25% están muy en desacuerdo con respecto con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral. Por otro lado, siendo tan solo una minoría, se observa que el 7,41% se encuentra de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral, mientras que el 4,32% manifiesta estar indeciso al marcar ni acuerdo ni desacuerdo en relación con la pregunta.

Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 35: Tabla de frecuencias

Figura 21

¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual?



Interpretación:

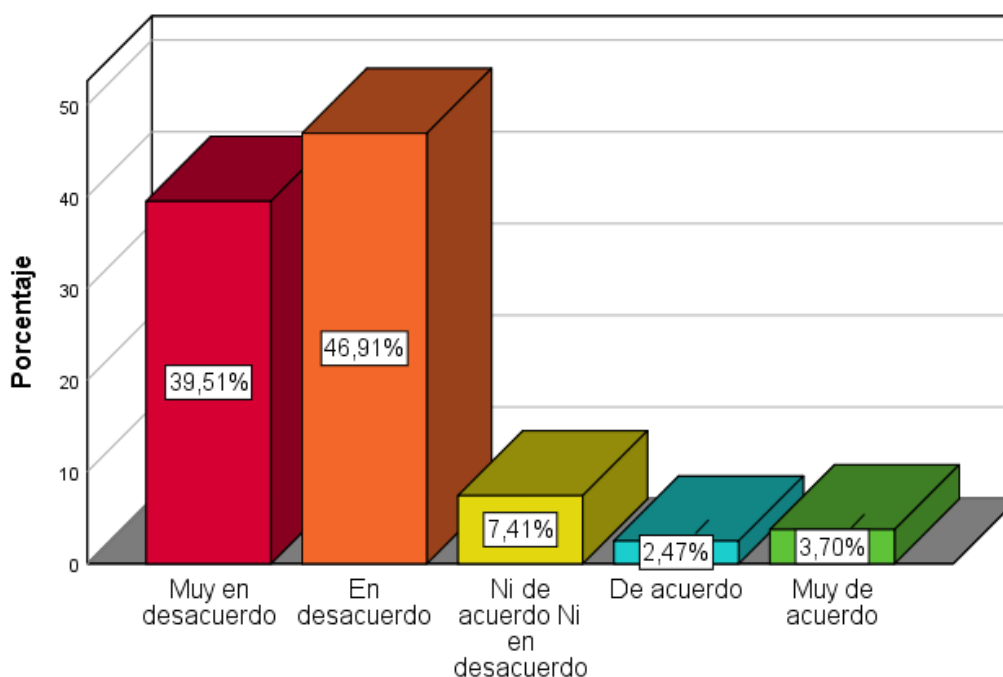
Se observa a través del gráfico n° 20 de la dimensión factor organizacional, con su indicador benéficos económico, de los 162 encuestados, indican que el 58,02% se encuentra en desacuerdo y el 33,95% están muy en desacuerdo con respecto con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual. Por otro lado, siendo tan solo una minoría, se observa que el 8,02% manifiesta estar indeciso al marcar ni acuerdo ni desacuerdo en relación con la pregunta.

Variable 2 - dimensión - indicador

Ver en anexo 4 - tabla 36: Tabla de frecuencias

Figura 22

¿Está de acuerdo que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores?



Interpretación:

Se observa a través del gráfico n° 21 de la dimensión factor organizacional, con su indicador integración, de los 162 encuestados, indican que el 46,91% se encuentra en desacuerdo y el 39,51% están muy en desacuerdo con respecto a que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores. Por otro lado, tan solo una minoría, se observa que el 3,70% se encuentra muy de acuerdo y el 2,47% están solo de acuerdo con que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores. Mientras que el 7,41% manifiesta estar indeciso al marcar ni acuerdo ni desacuerdo en relación con la pregunta.

Contrastación de hipótesis general

Para esta investigación, se modelaron las siguientes hipótesis generales y específicas. De tal manera que fueron comprobadas utilizando el coeficiente de Rho de Spearman, obteniendo los siguientes resultados.

Hipótesis nula (H_0)

Los espacios laborales no influyen significativamente con el Clima organizacional de los trabajadores del Sector de muebles y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.

Hipótesis alternativa (H_1)

Los espacios laborales influyen significativamente en el Clima organizacional de los trabajadores del Sector de muebles y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.

Ver en anexo 4 - Tabla 37: Coeficiente de correlación

Se observa en la tabla 37 el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.776, de manera que se determina que existe una correlación positiva alta entre los Espacios laborales (variable I) y Clima organizacional (variable II), finalmente de acuerdo con los resultados de correlación, Así mismo, de acuerdo con los resultados alcanzados se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis Específica 1

H₀: Los espacios de trabajo de productividad no influyen significativamente en el factor condiciones de trabajo del clima laboral de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.

H₁: Los espacios de trabajo de productividad influyen significativamente en el factor condiciones de trabajo del clima laboral de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.

Ver en anexo 4 - Tabla 38: Coeficiente de correlación

Como podemos observar en la tabla de correlación, el coeficiente que se obtuvo es 0.628, siendo interpretado de acuerdo al baremo que maneja Rho de Spearman como correlación positiva moderada que existe entre las dimensiones

Espacios de productividad (dimensión 1 – V I) y Factores de condiciones de trabajo de la (dimensión 5 – V II). Así mismo, de acuerdo con los resultados alcanzados se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis Específica 2

H₀: Los espacios colaborativos de trabajo no influyen significativamente en el factor organizacional de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.

H₁: Los espacios colaborativos de trabajo influyen significativamente en el factor organizacional de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.

Ver en anexo 4 - Tabla 39: Coeficiente de correlación

Como podemos observar en la tabla de correlación, el coeficiente que se obtuvo es 0.352, siendo interpretado de acuerdo al baremo que maneja Rho de Spearman como correlación positiva baja que existe entre las dimensiones Espacios de colaborativos (dimensión 2 – V I) y Factores organizacional (dimensión 6 – V II). Así mismo, Así mismo, de acuerdo con los resultados alcanzados se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis Específica 3

H₀: El confort ambiental del espacio no influye significativamente en el factor individual de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.

H₁: El confort ambiental del espacio influye significativamente en el factor individual de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.

Ver en anexo 4 - Tabla 40: Coeficiente de correlación de Rho Spearman

Como podemos observar en la tabla de correlación, el coeficiente que se obtuvo es 0.836, siendo interpretado de acuerdo al baremo que maneja Rho de Spearman como correlación positiva alta que existe entre las dimensiones Confort ambiental del espacio (dimensión 3 – V I) y Factor individual (dimensión 4 – V II). Así mismo, Así mismo, de acuerdo con los resultados alcanzados se acepta la hipótesis alternativa.

V. DISCUSIÓN

En cuanto, a los resultados que nos arrojó la investigación, se aceptó la hipótesis alternativa general, la cual determinó que existe entre variables, obteniendo como resultado una correlación es positiva alta. La misma indica que estos espacios de trabajo, donde se desarrolla un trabajo colaborativo, en base a espacios de productividad, espacios colaborativos y el confort ambiental de estos espacios, condicionan el clima organizacional de los trabajadores del sector trabajado, esto quiere decir que dentro de estos espacios de trabajo donde se desarrolla la producción de carpintería y acabado de muebles, son talleres en el cual los trabajadores o colaboradores sienten que los ambientes donde desarrollan su trabajo influye significativamente en el factor individual, factor de condiciones de trabajo y el factor organizacional, ya que mientras más satisfechos se encuentren con el clima laboral de su trabajo, mejor será la productividad de cada trabajador. A este resultado se suma, Torres (2015) el cual indica en su tesis de maestría, que mientras los trabajadores estén satisfechos con su entorno de trabajo, los espacios físicos donde laboran, y el buen trato de parte de la empresa, el nivel de la productividad será alta.

Tal como lo refuerza Sosa et. al (2018) en su investigación sobre el diseño de espacios en el trabajo, coinciden con los resultados, estos argumentados en la teoría de juegos aplicado en el diseño de espacios laborales indican que, la calidad de vida de la persona está relacionado con sus emociones que le origine su entorno, logrando en la persona un estado óptimo, donde su calidad de vida y su desarrollo laboral llegan a mejorar excepcionalmente, haciéndolo más productivo y competitivo. Así mismo, Moscoso & Romero (2020) en su investigación acerca de los espacios de trabajo y su diseño interior, indican que es posible diseñar espacios para hacerlos más productivos, sino también se pueda condicionar los espacios interiores y exteriores, de manera que estos sean espacios óptimos y apoyen positivamente a la productividad, obteniendo así espacios laborales, estéticos, confortables y sobre todo ergonómicos para los usuarios que laboran en estos ambientes.

De igual modo, nos indica Nair (2013) en su investigación sobre la calidad de vida laboral, que para las empresa es un tema importante, brindar un espacio

laboral propicio, un espacio adecuado con el fin de que la persona pueda desarrollarse de la mejor manera, siendo la capacidad humana la fuerza que empuja cualquier proceso, y un buen desarrollo continuo tanto de las personas como de la empresa. Por lo tanto, los autores concuerdan con los resultados obtenidos.

Por otro lado, de acuerdo al objetivo específico 1, se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto, los espacios de productividad, donde se desarrollan los espacios para la productividad, creatividad y la dimensión de estos espacios, relacionándose con el factor condiciones de trabajo donde los trabajadores puedan laborar de una manera responsable, en cuanto a los equipos de seguridad, la capacidad del ambiente laboral (aforo) y equipos modernos que puedan desarrollar mejor la capacidad laboral de estos trabajadores. Así mismo, Jiménez (2018) sostiene en su tesis de maestría, que los espacios para poder innovar, crear, aprender y sobre todo interactuar, deben ser espacios físicos óptimos en los cuales impulsen el trabajo colaborativo.

Tal como lo refuerza, Moscoso (2020) en su investigación sobre el diseño interior orientado a potenciar los espacios laborales productivos, en la cual indica que diseñar espacios confortables pueden ser capaces de influenciar en el desarrollo de la productividad del personal, siempre y cuando se consideren criterios funcionales apoyados con criterios tecnológicos y expresivos que mantengan relación a los principios de la productividad. Ello es acorde con lo que en este estudio se halló. Por otro lado, tal cual como demuestra nuestro resultado añadiría otros aspectos más a considerar la cual también se relacionan con la productividad en el trabajo, ello es considerar la seguridad del personal, como mantener un aforo considerable dentro del espacio de trabajo y poseer equipos modernos, generan un gran impacto motivacional y bienestar, así como de productividad del personal que labora. De igual modo, Olivera & Leyva (2021) en su artículo acerca del clima laboral y el desempeño laboral en un caso de estudio, resaltan que el clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores, indicando que las condiciones del trabajo y la comunicación interviene en el desempeño que tienen los trabajadores, por ende mientras más satisfechos se encuentren con las condiciones que le brinda su área de trabajo, estos serán más productivos. Habría que decir también, que según la investigación de Villanueva

(2018), tuvo como conclusión que un buen diseño de los espacios de trabajo, desarrollan habilidades, trae consigo que los trabajadores y la organización sean más eficiente y eficaces, generando así una productividad alta. Así mismo, refuerza que la distribución de las áreas de trabajo es importante, ya que estos puestos de trabajo deben ser adecuados, tomando en cuenta la dimensión, la ergonomía, y que estos espacios brinden buenas condiciones, así obtener buenos resultados, para un mejor desempeño, y mejora continua de los trabajadores.

Lo que respecta al objetivo específico 2, según los resultados hallados, existe una relación favorable, lo cual indica que se encontró una correlación positiva, indicando que dentro de los espacios colaborativos deben ser ambientes flexibles y ambientes interactivos, relacionándose con el factor organizacional de modo que dentro de esos espacios colaborativos se pueden lograr nuevas estrategias para desarrollar mejoras en la competitividad y productividad tanto de los trabajadores y de nivel empresarial, estrategias pensadas en la tecnología para poder mejorar, crear e innovar dentro de estos espacios y por ende mejorar la condición laboral, por medio de la integración, equidad y comunicación entre los colaboradores y directivos, en desarrollo de nuevas estrategias de productividad. A estos resultados se suma Leyva et al. (2021) en su artículo, demuestra que existe una influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores con relación a la adaptación a nuevos cambios, las condiciones de trabajo y la comunicación empresarial. A esto se suma Patlán (2020) en su artículo acerca del constructo de la calidad de vida laboral, indica que, a nivel individual, la teoría del concepto calidad del trabajo, está enfocada en satisfacer una serie de necesidades del individuo en el desempeño de su trabajo, como es estar satisfecho en lo personal, laboral y profesionalmente y a nivel organizacional que la implementación en cuanto a estrategia y nueva tecnología incrementa la competitividad y sobre todo la productividad. Por lo tanto, ello es acorde con lo que en este estudio se halló. De igual modo, García (2019) en su tesis de maestría, enfocado en la calidad de vida y satisfacción laboral del personal, demuestra que si se aplicara nuevas estrategias en función a la mejoría con respecto a la satisfacción laboral hacia el trabajador se lograría un incremento muy notable en su calidad de vida y sobre todo una mejor productividad.

Y, por último, en cuanto al objetivo específico 3, según los resultados encontrados existe una relación entre dimensiones, indicando que existe una correlación positiva moderada, indicando que el confort ambiental del espacio basado en el confort térmico, visual y acústico influye en el factor individual como en la satisfacción, motivación laboral y el desarrollo técnico especializado del personal. Asimismo, Mercado (2015), sostiene que según su investigación si los trabajadores se encontraran insatisfechos con el entorno de trabajo, esto impactaría negativamente a los trabajadores, por lo que estos pasan largas horas de trabajo diario en un ambiente que puede ser estresante, ya que no son ambientes óptimos y repercute en su desarrollo laboral, satisfacción laboral y en la motivación que tiene para realizar sus labores.

Sumado a esto, Becerra (2018) menciona en su investigación que las recompensas, la identidad del trabajador con la empresa y la práctica de cooperación intervienen en la satisfacción laboral de los trabajadores. Cabe resaltar que en la investigación se utilizó un enfoque cuantitativo y tuvo un diseño no experimental – transversal, el mismo que utilizamos en nuestra investigación, para poder obtener información acerca de estos espacios de trabajo y la calidad de vida. Y en cuanto a los resultados obtenidos, podemos argumentar que se debe generar estrategias no solo de ventas sino también para con la empresa y así se puedan integrar. Así lo afirma Quispe (2015) en su investigación sobre satisfacción laboral y clima organizacional, donde se llegó a comprobar que el clima organizacional, relaciones interpersonales, autonomía e identidad con la empresa hay condicionan la satisfacción laboral el fundamento principal para la calidad de vida laboral de los empleados y empresarios. Por otro lado, según los resultados encontrados podemos argumentar que las estrategias que se van generando durante el proceso de trabajo es importante para la empresa, ya que estas de alguna manera repercuten de manera favorable a este factor organizacional.

Por último, Govea & Zuñiga (2020) en su artículo de investigación indico que existe una relación entre clima organizacional y satisfacción laboral con un caso de estudio realizado a trabajadores de una empresa, donde obtienen resultados positivos en cuanto a la satisfacción de los trabajadores, esto hace mención a que las condiciones de trabajo son óptimas y existe un ambiente agradable de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Según resultados de la investigación sobre la desaparición de los espacios laborales y el clima organizacional del sector mueble y carpintería del Parque Industrial, presentamos las siguientes conclusiones:

En cuanto a la hipótesis general, se ha determinado que los espacios laborales tienen influencia en el clima organizacional de los trabajadores del sector de mueble y carpintería, ya que más del 80% de los encuestados indica que se encuentra insatisfecho con el entorno de trabajo que tiene actualmente, indicando así que las áreas de trabajo no cuentan con los requerimientos suficientes para su desarrollo laboral.

De acuerdo al objetivo específico uno, el cual fue determinar la influencia que tienen los espacios laborales de productividad en el factor condiciones de trabajo de los colaboradores del sector de mueble y carpintería, se comprobó que los espacios no son aptos para el trabajo que realizan, ya que un alto porcentaje indico que las áreas donde laboran no cuentan con lo equipo de seguridad correspondiente según la norma de SST, y así mismo, la gran mayoría de la áreas no están señalizadas, ni tiene un diseño ergonómico que se ajuste a la necesidades y exigencias de la actividades desarrolladas.

Por ende, de acuerdo al objetivo específico dos, en el cual se determinó la influencia que tienen los espacios colaborativos de trabajo con el factor organizacional, ya que los trabajadores indicaron que no hay ambientes en el cual se desarrolle la sociabilización, ni retroalimentación de la organización, con el fin de mejorar la productividad tanto de los trabajadores como de la empresa.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico tres, en el cual se comprobó la influencia que tiene el confort ambiental del espacio en el factor individual de los trabajadores, ya que en la recopilación de información los encuestados indicaron que se encuentran insatisfechos con sus áreas de trabajo, en cuanto a la iluminación, ventilación, el ruido excesivo que producen las máquinas.

VII. RECOMENDACIONES

En primer lugar, se recomienda a la asociación de empresarios del Parque industrial tomar en cuenta a los trabajadores en cuanto al diseño de espacios de trabajo, ya que estas áreas donde se desarrollan la producción de muebles y carpintería, son áreas que deben tener ciertas características físicas para acrecentar la productividad de los trabajadores y así mismo de la empresa.

En segundo lugar, se recomienda que se fortalezcan las condiciones de trabajo, haciéndolos más funcionales con el fin de que los trabajadores puedan mejorar su productividad, teniendo en cuenta los componentes físicos como son la iluminación, la temperatura, ventilación, y sobre todo lo acústico.

En tercer lugar, se recomienda que se promuevan áreas de sociabilización y retroalimentación, donde los trabajadores puedan compartir ideas, conocimientos y desarrollar más el trabajo colaborativo, mejorando así la producción, y así mismo el clima laboral de los trabajadores, ya que la gran mayoría indicó que no existen este tipo de áreas en sus centros laborales.

Y por último se recomienda a la Municipalidad de Villa El Salvador mejorar en temas de gestión educativa municipal, donde se lleve a cabo un mejor desarrollo de capacitaciones hacia el personal (inspectores), con la finalidad de realizar inspecciones en las cuales tengan como objetivos, lo siguiente, que los locales y talleres cumplan con las normas de seguridad y salud en el trabajo, y se realice la capacitación respectiva acerca del uso de la maquinaria, ya que, por ser un sector productivo, están más expuestos a lesiones, accidentes, incendios, etc

REFERENCIAS

- Alba, Á. (10 de Enero de 2017). *Sintetia Plataforma Online de Inteligencia Colectiva*.
<https://www.sintetia.com/que-funciona-y-que-no-en-los-espacios-creativos/>
- Álvarez, H. (1995). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*.
Universidad del Valle.
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of*.
- Becerra, R. A. (2018). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral del Personal de las Mypes de San Juan de Lurigancho, Caso: Centros de Servicios de Estética y Belleza, Lima, 2018. Lima.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la Investigación Científica. *San Marcos*. Lima, Lima, Perú.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Casas, Cañas, Lorenzo, & Repullo. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 144.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración del recurso humano: el capital humano de las organizaciones (8ª ed.)*. Mexico : McGraw-Hill Interamericana.
- ENCUESTA NACIONAL DE EMPRESAS. (2015). Estudio de la Situación Actual: Los determinantes de su productividad y orientación exportadora. *Ministerio de Producción*. Lima, Lima, Perú.
http://demi.produce.gob.pe/images/publicaciones/publi81171136fe74561a7_79.pdf
- Escurra. (1988). http://www.une.edu.pe/I-Congreso-Nacional-Educaci%C3%B3n-Exito-Siglo-XXI/Martes-13/07_I%20Congreso%20Nacional%20Educaci%C3%B3n%20PONENCIA.pdf
- Figuroa, C. (2017). *Libro tejeRedes Trabajo en Red y Sistemas de Articulación Colaborativos*.
https://books.google.com.pe/books?id=ROCvDgAAQBAJ&dq=espacios+colaborativos&source=gbs_navlinks_s
- FLIPPO, E. (1984). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.

- Gacía, Y. M. (2019). Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en personas que trabajan en algunas empresas de servicios en la ciudad de Bogotá, Colombia, 2019. Bogotá, Colombia. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1125>
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id>
- García, M., & Forero, C. (2015). QUALIDADE DE VIDA PROFISSIONAL E A DISPOSIÇÃO À MUDANÇA ORGANIZACIONAL EM FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS DA CIDADE DE BOGOTÁ - COLÔMBIA. Bogotá, Colombia. Gestión. (Mayo de 2016). *Nivel de Satisfacción laboral*. <https://gestion.pe/economia/7-trabajadores-considera-ideal-america-latina-119775-noticia/>
- Global Coworking Growth. (Mayo de 2019). Global Coworking Growth Study . <https://www.coworkingresources.org/blog/key-figures-coworking-growth>
- Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lang=es
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: Quinta edición*. México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- INEI. (2018).
- Jiménez, E. (31 de Octubre de 2018). LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA DISEÑAR ESPACIOS FÍSICOS QUE IMPULSAN LA CREATIVIDAD Y FACILITAN LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL EN COLOMBIA Y ECUADOR. UNIVERSIDAD EAN. Bogotá, Colombia. <https://repository.ean.edu.co/handle/10882/9424>
- La Asociación de la Madera de Euskadi. (2020). *Las empresas de carpintería y mueble, las más afectadas en el sector forestal-madera por la crisis del COVID-19*. Redacción Interempresas.

<https://www.interempresas.net/Mobiliario/Articulos/307830-empresas-carpinteria-mueble-principales-afectadas-sector-forestal-madera-crisis-COVID-19.html>

LEWIN, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.

McGregor, D. (1971). *El Aspecto Humano de las Empresas*. México: Editorial Limusa.

Mercado Rosano, S. (FEBRERO de 2015). LAS CONDICIONES LABORALES Y EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO COMO FACTORES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJADOR. MÉXICO. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreira. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>

Moscoso, C., & Romero, S. (2020). DISEÑO INTERIOR ORIENTADO A POTENCIAR ESPACIOS LABORALES PRODUCTIVOS. Ecuador. [file:///E:/Descargas/DISE%C3%91O%20INTERIOR%20ORIENTADO%20A%20POTENCIAR%20ESPACIOS%20LABORALES%20PRODUCTIVOS%20\(1\).pdf](file:///E:/Descargas/DISE%C3%91O%20INTERIOR%20ORIENTADO%20A%20POTENCIAR%20ESPACIOS%20LABORALES%20PRODUCTIVOS%20(1).pdf)

Nair. (2013). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art04.pdf>

OCDE. (Octubre de 2019). *Equilibrio que alcanzan los ciudadanos entre el trabajo y su vida personal*. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762>

OIT. (Febrero de 2019). Ginebra, Suiza. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm

Olaz, Á. (2013). *El Clima Laboral En Cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva Y Aproximación A Un Modelo Explicativo Multivariable*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>

Olivera, Y., & Leyva, L. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers.

- http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003&lang=es
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Refer to the database for caveats on the coverage of these statistics*. <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>
- Patlán, J. (2020). What is the Quality of Life at Work?: An Approximation From the Grounded Theory. México: Revista científica . <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/11516/214421444665>
- Platán, J. (2017). Calidad de Vida en el Trabajo . *Manual Moderno*. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Quispe, N. (2015). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL EN APURÍMAC, ANDAHUAYLAS, 2015. Andahuaylas, Apurímac, Perú.
- Ruiz, D. (2021). Work climate in public and private companies in Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002021000200245&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Salazar, I., Vasquez, G., & Sosa, L. (01 de 04 de 2018). http://cuadernos.uanl.mx/edicionespecial/tomo%201/010_Salazar_Vazquez_Sosa.pdf
- Sosa, L., Salazar, I., & Vázquez, G. (2018). Theory of Games applied in the design of labor spaces. *Revista de la Facultad de Arquitectura Universidad Autónoma de Nueva León*, 65-69. https://www.researchgate.net/publication/343689007_Teor%C3%ADa_de_juegos_aplicada_en_el_dise%C3%B1o_de_espacios_laborales
- Sudarsky, J. (1977). *Un Modelo de Diagnóstico e Intervención*. *Desarrollo Organizacional*. Universitaria de América.
- Torres. (2015). *SATISFACCIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO RUBRO VENTA MINORISTA DE PRODUCTOS DE FARMACIA Y ARTÍCULOS DE TOCADOR DEL CASCO URBANO DE CHIMBOTE, 2015*.

- Torres, R. (27 de Abril de 2017). *Business Center*. <https://trbc.es/como-influye-un-buen-espacio-de-trabajo-en-tu-productividad/#:~:text=Un%20buen%20espacio%20de%20trabajo%20tiene%20que%20ser%20sin%20nimo%20de,manera%20considerable%20en%20tus%20resultados>.
- Villanueva Pinto, J. (2018). MEJORAMIENTO DE LA DISTRIBUCIÓN DEL ESPACIO DE TRABAJO EN LAS ÁREAS DE GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN DE PROYECTOS, ASESORIA EXTERNA, PRESTACIONES SOCIALES, Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITAL SANTA MARTA. COLOMBIA. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7061/1/Trabajo%20de%20grado%20completo%202018_Villanueva_distribuci%C3%B3n_analisis_dise%C3%B1o
- Zamora, L., Lay, N., & Guarda, D. (2017). Measurement of social capital in the main areas coworking of the Region of Valparaíso – Chile. *Revistas Autónoma*, 1-19. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/CG/article/view/25>

ANEXOS

Información acerca de la investigación.

1. Video sobre la Realidad Problemática



Ver [Video](#)

2. Ppts

“La desaparición de los Espacios Laborales y su Clima Organizacional, Parque Industrial, Villa el Salvador, 2022”

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE ARQUITECTURA

Autores:
Riveros Aguado, Rosa
Sánchez Quispe, Irving

Asesor:
Mg. Arq. Vila Zorogastua,
Gisello Fortunato

Línea de Investigación:
Arquitectura

LIMA NORTE - 2022

Ver [Diapositivas](#)

ANEXO 1: Realidad Problemática

Actualmente estamos experimentando cambios económicos, tecnológicos y el apresurado crecimiento de los mercados mundiales que hacen que optemos por nuevas estrategias de trabajo, existe una brecha que en la gran mayoría de países estos no se están adaptando a los nuevos cambios exigentes y competitivos en esta era tan globalizada. Sobre todo, si hablamos de la industria manufacturera, en el cual implica a los trabajadores y la tecnología. Pero a causa de estos grandes cambios, se está generando que muchas de las empresas manufactureras piensen más en producir e incrementar su valor, sin tomar en cuenta al empleado o trabajador, brindándole así un empleo de mala calidad, con condiciones de trabajo inadecuados, dentro de estos aspectos, como las condiciones físicas, organizativas y medioambientales entre otros.

Asimismo, problemas como los bajos salarios, la desigualdad de oportunidades, brecha de género, informalidad y sobre todo espacios de trabajo reducidos, que tratan de convertirlos como espacios multifuncionales, haciendo que muchos de estos no sean seguros, “pero la salud y la seguridad en el trabajo son componentes fundamentales para un trabajo decente”, ya que las condiciones del lugar repercuten en el desarrollo del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2022)

En cuanto a escala internacional según la Organización Internacional del Trabajo (2019), hace mención que el problema principal de los mercados laborales existentes en el mundo es el empleo deficiente. Indicando así que 3 300 millones de personas están obligadas a tener que trabajar en condiciones de trabajo deficientes.

En América Latina existen diversos problemas en lo que respecta al trabajo, uno de ellos es el Clima Organizacional o laboral que se está dando actualmente, ya que el nivel de satisfacción laboral está por debajo de los otros continentes. Según un estudio realizado por Gallup 2016 Global Great, tomando en cuenta a 18 países, indica que solo el 7% de los trabajadores en América Latina cree que tiene el trabajo perfecto. Si precisamos cifras acerca del nivel de satisfacción laboral tenemos a Colombia con un 9%, Chile con 10% y Perú con 5% de los cuales solo ese porcentaje indica que tiene un trabajo ideal. (Gestión, 2016)

Figura 1

Nivel de Satisfacción laboral

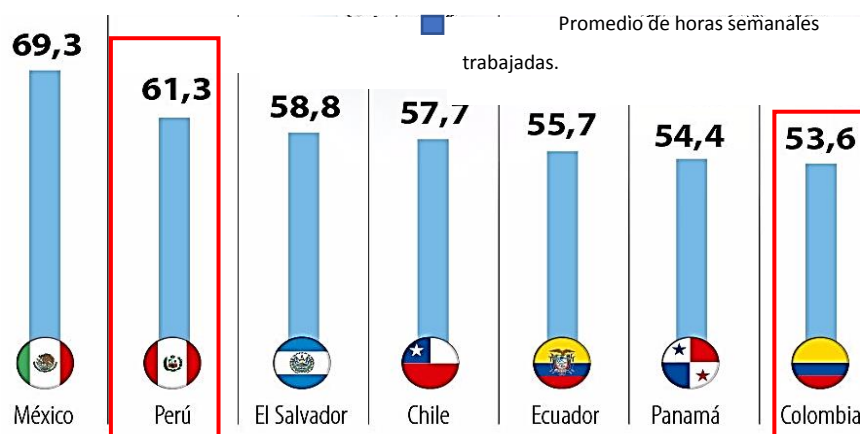


Fuente: Gallup 2016 Global Great

Además, el clima laboral está enlazado directamente con la cantidad de horas empleadas en el trabajo, ya que en diversos países las horas que se invierte no son las mismas. Como tenemos el caso de México sus habitantes trabajan un promedio de 69,3 horas a la semana. Seguido de Perú con un promedio de 61,3 horas a la semana y siendo por último Colombia con 53,6 horas a la semana.

Figura 2

Tiempo total de trabajo en América Latina y el Caribe



Fuente: Cepal

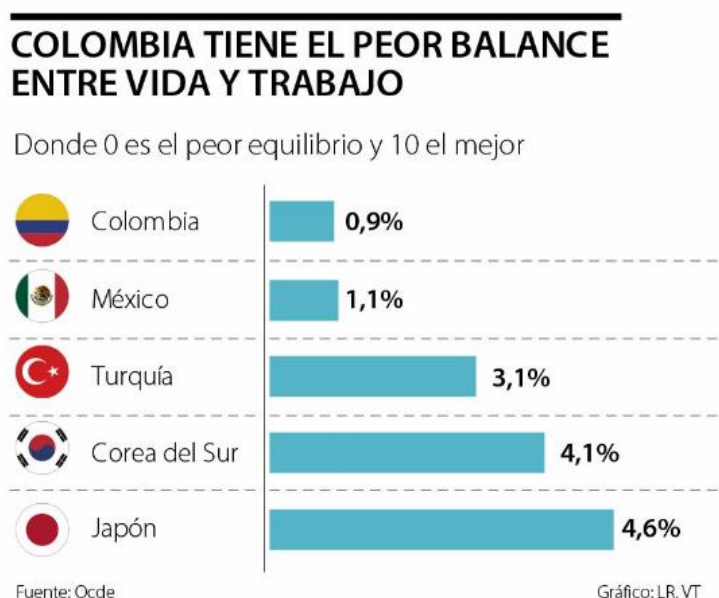
Gráfico: LR-GR Foto: 123R

Fuente: Diario LR-LA

En la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y entre ellos tres países Latinoamericanos, el peor balance de vida y trabajo en una escala de 0 a 10, siendo cero el peor Balance, lo lleva Colombia con 0.9% y Chile con 5% encontrándose en intermedio. Ante estas situaciones laborales se han desarrollado algunos países espacios colaborativos para optimizar la calidad de vida laboral y así aumentar su productividad, siendo un total de 759 espacios colaborativos que se han situado en Latinoamérica, lo cual indica que han tenido una gran aceptación y de estos países en su mayoría argentina, Chile y México han tenido una aceptación del 70%. (OCDE, 2019)

Figura 3

Equilibrio trabajo-vida



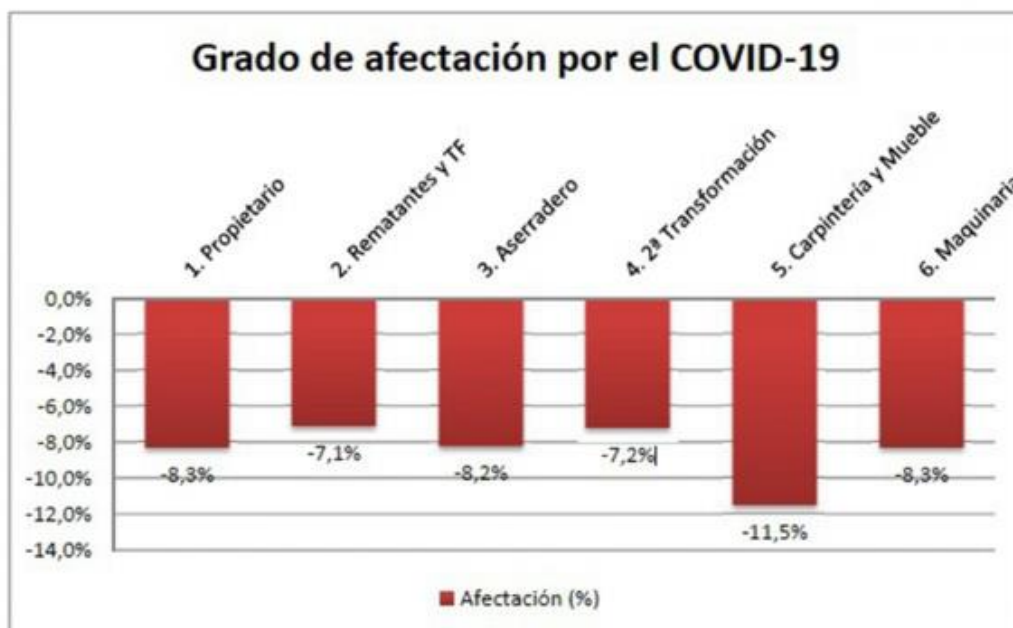
Fuente: OCDE

A escala nacional, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, indica que el desarrollo económico del país está en manos de las Microempresas con el 95%, Pequeñas empresas con 4%, Gran y pequeña empresa con 1%. A esto se le suma que las Microempresas la cual lo conforman 2 millones 270 mil empresas, estás generan el 40% del PBI peruano. (INEI, 2018). Por lo que así como se tiene un alto porcentaje de Mypes, actualmente existen grandes brechas con respecto a la tasa de mortalidad que estás tienen, como es preciso decir que el 90% de estas empresas no superan el primer año de creación, por qué se da esta

tasa tan alta, existen diferentes causas que abordan esta situación como son que muchas de estas empresas nacen bajo necesidades, por falta de empleos, pobreza, o por querer tener un negocio por lo que conlleva a que estas empresarios formen sus empresas bajo la informalidad, ya que no existe este incentivo, por lo que muchas veces estas no pagan impuestos, no tienen a sus trabajadores en planilla, y una de las principales problemáticas es que, las empresas manufactureras en su gran mayoría no diseñan el espacio conforme a los requerimientos del trabajador (distribución y medidas del espacio), por lo que estos espacios de trabajo con el tiempo se vuelven espacios multifuncionales, haciendo que no sean óptimos para el desarrollo del trabajo y haciendo que la productividad no sea la adecuada.

Figura 4

Grado de Aceptación por el Covid – 19



Fuente: La Asociación de la Madera de Euskadi, 2020

Figura 5

Trabajadores invadiendo los espacios públicos para poder desarrollar su trabajo, ya que no cuentan con suficientes espacios.



Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Trabajadores invadiendo espacio público, poniendo en los lugares donde los usuarios externos deben circular, dándole uso de depósito libre.



Fuente: Elaboración propia

ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Por otro lado, como alcance a esta investigación, está pretende analizar los espacios de trabajos y cómo estas influyen en el clima laboral del personal, teniendo como caso de estudio los trabajadores del sector productivo de mueble y carpintería dentro del Parque Industrial, con el fin de contribuir a este sector estudiado y a la sociedad con un objeto arquitectónico moderno y tecnológico que le permita potenciar el desarrollo económico social. Y también, Proponer nuevos espacios de trabajo donde fomente la cultura del trabajo colaborativo para mejorar la productividad. La encuesta va dirigida a los trabajadores del sector de muebles y carpintería del Parque Industrial de Villa el Salvador. Por otro lado, los datos que se recopilen para este trabajo servirán para investigaciones futuras que trate sobre estas problemáticas.

Así mismo, las limitaciones que se tuvieron en la elaboración de nuestra investigación fueron tres limitaciones, las cuales serán brevemente explicadas. La primera limitación la cual influye en los aspectos de trabajo de campo es que nos tocó encuestar en tiempo de campaña política por lo que algunos trabajadores no dejaban que los encuestemos, pensando que éramos parte de alguna campaña política. La segunda limitación es el plazo de tiempo para el desarrollo de la investigación y la toma de recolección de datos es limitado ya que contamos con tan solo 4 meses (setiembre-diciembre), para poder desarrollar este tema de investigación. Y, por último, se tuvo la limitación en la recopilación de información más actualizada sobre el Parque Industrial de Villa el Salvador, ya que hay muy poca información acerca de este lugar de estudio.

ANEXO 2: MARCO TEÓRICO

Para el clima laboral, desde su concepción y durante el siglo XX, se han desarrollado muchas teorías, esto se debe a que es importante para los trabajadores y de igual modo para el empleador y el cómo se ocupan las organizaciones de ellos de modo que tiene relevancia académica y práctica. Sin embargo, se puede definir como el desarrollo dinámico y continuo en donde la actividad laboral se organiza de manera objetiva y subjetivamente, tanto operativa como relacionamente, para facilitar el pleno desarrollo de una persona (Casas y otros, 2002, pág. 144).

En cuanto a García (2009) en su teoría menciona a Chiavenato (2000) que en su libro "*Administración de recursos humanos*", plantea que el clima organizacional también se le puede definir como la calidad o las características del ambiente de trabajo tal como lo notan o lo viven los individuos que conforman la institución, y por lo que afecta directamente en la conducta de los trabajadores.

Así mismo, para Lewin (1951), en su libro "*Teoría de campo en ciencias sociales*", hace énfasis sobre la relevancia de esta variable de investigación, que sugiere que el comportamiento humano incide en el dominio mental, ambiente o espacio en el que se desarrolla una persona. Siguiendo con esta idea, Esta variable, clima o ambiente de trabajo, debe ser importante para comprender otros aspectos objetivos de la organización. (Olaz, 2013)

A modo de conclusión, para Salazar y otros (2018) argumenta que en la teoría de juegos aplicada en el diseño de espacios laborales indica que la calidad de vida del individuo está asociada con las emociones que le origine su entorno. De manera que cuando el personal se encuentra en un estado emocional óptimo su calidad de vida y su desarrollo laboral llegan a mejorar excepcionalmente.

Alice M. Isen, psicóloga, ha revelado que la felicidad en el individuo, extiende los procesos de pensamiento y facilita el pensamiento creativo en éste. En consecuencia, la persona demuestra un mejor desempeño laboral mediante la mejora de la calidad de vida en el individuo, por causa de esta implementación de diseño emocional y diseño sustentable en su entorno laboral, haciendo de éste un lugar más agradable y estimulante.

Finalmente, para Moreira (2018) analizando la teoría sobre clima laboral, concluye que, si una organización que se preocupa por mejorar dotando de ambientes y las condiciones adecuadas para un mejor desempeño personal, alcance de metas y objetivos personales, no solamente está disminuyendo algunos riesgos, sino que también está logrando un incremento importante en el rendimiento de sus trabajadores, y a su vez estarán más comprometidos con los objetivos de la empresa alcanzado la llamada integración.. De igual manera, podemos indicar que una empresa que logre incentivar a sus trabajadores obtendrá la consolidación de equipos de trabajo de modo que se deleiten en el desempeño de sus funciones, por lo que se debe lograr la ejecución de prácticas más seguras para favorecer el clima

laboral de todos y estas acciones tendrán un impacto directo en la atmosfera laboral.

MARCO CONCEPTUAL

Sobre las dimensiones de la Variable 1, tenemos los siguientes conceptos.

Espacios de productividad: Torres (2017) define que, “Un buen espacio de trabajo tiene que ser sinónimo de productividad. Tener el control de tu lugar de trabajo significa mejorar tu rendimiento y así se incrementará tu confort. Esto es, el lugar físico de trabajo incide de manera considerable en tus resultados, aprendiendo y creando”.

Espacios Colaborativos: Figueroa (2017) define que, indica que “Para desarrollar procesos colaborativos es importante tener espacios presenciales de trabajo común y colaborativo, sin diferencias de rango, flexibles y adaptables para realizar diversas actividades”. (P.97)

Confort ambiental del Espacio: Eadic (2012), define que “el confort ambiental lo atribuye únicamente con factores ambientales naturales o artificiales que son determinantes del estado de satisfacción o bienestar psicológico o físico de una persona”. Así mismo Corbella et al (2003) define que “una persona esta confortable ambientalmente cuando en el espacio donde habita está en equilibrio con él”.

Espacios Creativos: Se define que los espacios creativos deben llenarse de contenido, de componentes que inspiren y ayuden a las personas a colaborar con otras, crear modelos y explorar nuevas opciones en un ambiente psicológicamente seguro. (Alba, 2017)

Como definición de la segunda variable calidad organizacional:

Se basa a partir de las percepciones expresadas por los empleados de la empresa sobre cuán satisfechos o insatisfechos están con su ambiente de trabajo, por lo que se evalúa el nivel de bienestar y desarrollo que estas condiciones aportan a los recursos humanos, lo que muchas veces afecta negativamente el funcionamiento óptimo de la empresa. (Baitul, 2012)

Y según Patlán (2017) define estos factores que determina el Clima organizacional y los agrupa, como se indican a continuación:

Factores Individuales:

Es satisfacer necesidades a través del trabajo para lograr la plena realización de los empleados, y entre sus indicadores se encuentran el equilibrio trabajo-familia, el desarrollo laboral y profesional, la satisfacción laboral, el bienestar laboral y la motivación laboral.

Factores del medio ambiente del trabajo:

Pueden representar riesgos de seguridad y salud que interfiere la calidad de vida de los trabajadores, los cuales tiene como indicadores para medir estos factores condiciones y ambientes de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo.

Factores del trabajo y organización:

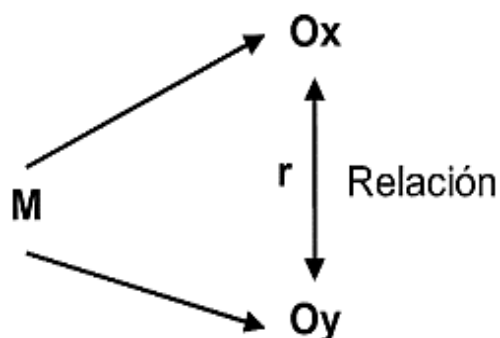
Se relaciona con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas que contribuyen a aumentar la calidad de vida laboral.

ANEXO 3: METODOLOGIA

Diseño de la Investigación

Figura 07

Gráfico del diseño de la investigación



Dónde:

M = Muestra

xO = variable 1: Espacios Laborales

xY = variable 2: Clima Organizacional

R = Es la Interrelación entre las dos variables.

Muestra

Figura 08

Formula para población conocida

Dónde:

n = Tamaño de Muestra

Z = Nivel de Confianza al 95% = (1.96)

N = Tamaño de Población = (278)

P = Probabilidad de éxito 50% = (0.50)

q = 1 – p = 1 – 0.5 = (0.5)

e = Es el margen de error 5% = (0.05) Error permitido por el investigador

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Entonces:

$$n = \frac{320 * (1.96)^2 * (50 * 50)}{(278 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}$$
$$n = 161.53$$

Por lo tanto, se encuestará a 162 trabajadores (colaboradores) del sector de muebles y carpintería del Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador.

TABLAS

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de las variables

La variable 1 "Espacios Laborales" la cual es una variable cuantitativa y será medida con la escala Likert.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Espacios Laborales	Son áreas de trabajo comunes en entornos interconectados, donde todos los integrantes pueden tanto interactuar entre sí como si se encontraran dentro de una misma entidad, como realizar sus propios proyectos de forma independiente; este tipo de espacios fomentan y promueven el trabajo colaborativo para asumir determinados proyectos en los que pueden participar varios de sus integrantes. (Sosa et. al 2018)	La variable espacios laborales tiene como dimensiones a los espacios productivos, espacios colaborativos y espacios sociales, las cuales nos ayudaran a identificar de manera más extensa a cerca de los espacios laborales en el Parque Industrial de Villa el Salvador, 2022.	Espacios de Productividad	Espacios de aprendizaje Espacios creativos Ergonomía Dimensión de los espacios	Ordinal Likert
			Espacios Colaborativos	Ambientes flexibles Ambientes Interactivos	
			Confort Ambiental del espacio	Confort térmico Confort visual Confort acústico	

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Fuente: Elaboración propia

La variable 2 "Clima Organizacional" la cual es variable cuantitativa y será medida con la escala Likert.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Se basa en una percepción que expresan los trabajadores de una empresa sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que trabajan, por lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa. (Baitul, 2012)	La variable clima organizacional tiene como dimensiones el factor individual, factores de condiciones de trabajo y por último con el factor organizacional. las cuales nos ayudaran a identificar de manera más extensa a cerca del clima laboral en el Parque Industrial de Villa el Salvador, 2022.	Factor individual	Satisfacción Laboral Desarrollo Personal Motivación laboral	Ordinal Likert
			Factor de condiciones de trabajo	Seguridad Personal Capacidad del ambiente laboral Equipos modernos	
			Factor Organizacional	Estrategias Beneficios Económicos Integración	

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: La Desaparición de los Espacios Laborales y su Clima Organizacional en el Parque Industrial, Villa el Salvador, 2022.

AUTOR(ES): Riveros Aguado, Rosa - Sánchez Quispe, Irving Edgar

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿De qué manera los espacios laborales influyen en el clima organizacional de los trabajadores del sector de muebles en el Parque Industrial del distrito Villa el Salvador, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: - ¿De qué manera los espacios de trabajo de productividad influyen con el factor condiciones de trabajo del clima laboral de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022? - ¿De qué manera los espacios colaborativos de trabajo influyen en el factor organizacional de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022?? - ¿De qué manera el confort ambiental del espacio influye en el factor individual de los</p>	<p>Objetivo General: - Determinar la influencia de los espacios laborales en el Clima organizacional de los trabajadores del Sector de muebles y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: - Determinar la influencia de los espacios de trabajo de productividad en el factor condiciones de trabajo del clima laboral de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022. - Determinar la influencia de los espacios colaborativos de trabajo con el factor organizacional de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022. - Determinar la influencia del confort ambiental del espacio</p>	<p>Hipótesis General: - Los espacios laborales influyen significativamente en el Clima organizacional de los trabajadores del Sector de muebles y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos: - Los espacios de trabajo de productividad influyen significativamente en el factor condiciones de trabajo del clima laboral de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022. - Los espacios colaborativos de trabajo influyen significativamente en el factor organizacional de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022. - El confort ambiental del espacio influye</p>	VARIABLE 1: Espacios Laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	Niveles O Rango
			Espacios de Productividad	Espacios de aprendizaje	1,2,3,4	Ordinal Likert	4 Muy de acuerdo 3 De acuerdo 2 Ni de acuerdo ni desacuerdo 1 En desacuerdo 0 Muy en desacuerdo
				Espacios creativos			
				Ergonomía			
			Dimensión de los espacios				
			Espacios Colaborativos	Ambientes Flexibles	5,6,7	Ordinal Likert	
				Ambientes Interactivos			
			Confort ambiental del espacio	Confort Visual	8,9,10		
				Confort Acústico			
Confort Térmico							
VARIABLE 2: Clima Organizacional							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	Niveles o Rango			
Factor Individual	Satisfacción Laboral	11,12,13	Ordinal Likert	4 Muy de acuerdo 3 De acuerdo 2 Ni de acuerdo ni desacuerdo 1 En desacuerdo			
	Desarrollo Personal						
	Motivación Laboral						
Factor de Condiciones de Trabajo	Seguridad Personal	14,15,16,17,18					
	Capacidad del Ambiente Laboral						
	Equipos Modernos						
Factor Organizacional	Estrategias	19,20,21					

trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022?	en el factor individual de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.	significativamente en el factor individual de los trabajadores del sector de mueble y carpintería en el Parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, Lima, 2022.	Beneficio Económico	0 muy en desacuerdo
			Integración	

TABLA N° 2

1. VALIDEZ

1.1. V de Aiken

Cabe explicar que, para la validación que se desarrollará considerando el juicio de especialistas, determinaremos los resultados mediante el método de V Aiken. Lo cual tenía como opción marcar la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento que se usó para investigación. De modo que, se compararon las respuestas de cada uno por dimensión, lo que nos brinda como resultado es positivo, según lo indica Escurra (1988) que el resultado puede obtener un valor entre 0 y 1, cuanto más cercano sea el valor a 1, mayor será la validez del contenido.

Tabla 3*Cuadro de validación del instrumento*

EXPERTO	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PORCENTAJE %
Psic. Organizacional Rojas Balta, Stefany	Si	Si	Si	100%
Dra. Arq. Soto Velásquez, María Elena	Si	Si	Si	100%
Dr. Arq. Cervantes Veliz, Oscar Freddy	Si	Si	Si	100%

*Tabla 3: Cuadro de validación del instrumento**Fuente: Elaboración propia***Tabla 4***Cuadros de coeficiente V de Aiken (Proceso)***Validación por juicio de experto**

N°	Participantes
1	Psic. Organizacional Rojas Balta, Stefany
2	Dra. Arq. Soto Velásquez, María Elena
3	Dr. Arq. Cervantes Veliz, Oscar Freddy

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Siendo:

S = la sumatoria de si**si** = valor asignado por el juez**n** = número de jueces**c** = número de valores de la escala de valoración.*Tabla 4: Cuadros de coeficiente V de Aiken (Proceso)***Validación por juicio de experto mediante la "V Aiken"**

N°	Dimensiones	V Aiken
1	Espacios de Productividad	
2	Espacios Colaborativos	
3	Confort Ambiental del espacio	
4	Factor Individual	
5	Factor de condiciones de trabajo	
6	Factor Organizacional	

Este desarrollo con el instrumento de validación se dio con el propósito de comprobar la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems de manera individual. De modo que, saber el nivel de confiabilidad al momento de aplicarlos.

VARIABLE 1: Espacios laborales

V1 - DIMENSIÓN 1: Espacios de Productividad		Psic.Rojas Stefany			Arq. Soto Maria Elena			Arq. Cervantes Oscar			RESUMEN			TOTAL	V de AIKEN	Condición
		Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.			
1	¿Está de acuerdo si con el paso del tiempo se han ido perdiendo los espacios de aprendizaje dentro de su centro de trabajo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Valido
2	¿Está de acuerdo con su dimensión de espacio para desarrollar su creatividad en su centro laboral?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Valido
3	¿Está de acuerdo que, las instalaciones dentro de su centro de trabajo, como mobiliarios ergonómicos (adaptación optima entre el hombre y la maquina), facilita un mejor desarrollo de tu productividad?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Valido
4	¿Está de acuerdo que la distribución y medidas del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiados para su desarrollo y productividad?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Valido

1.00 Valido

V1 -DIMENSIÓN 2: Espacios Colaborativos		Psic.Rojas Stefany			Arq. Soto Maria Elena			Arq. Cervantes Oscar			RESUMEN			TOTAL	V de AIKEN	Condición
		Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.			
5	¿Está de acuerdo con la flexibilización de los ambientes de uso multifuncional en la producción de muebles o carpintería fina?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
6	¿Esta de acuerdo que, dentro de su espacio de trabajo existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción? (Compartir ideas, conocimientos, desarrollar el trabajo colaborativo)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
7	¿Estaría de acuerdo que exista espacio de sociabilización y retroalimentación de directorio y planeamiento?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido

1.00 Valido

V1 -DIMENSIÓN 3: Confort Ambiental del espacio		Psic.Rojas Stefany			Arq. Soto Maria Elena			Arq. Cervantes Oscar			RESUMEN			TOTAL	V de AIKEN	Condición
		Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.			
8	¿Está de acuerdo con las condiciones ambientales de su área como el confort térmico? (Temperatura del aire, humedad y Ventilación)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
9	¿Está de acuerdo con las condiciones de iluminación de su espacio de trabajo? (iluminación natural o la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
10	¿Está de acuerdo con las condiciones acústica de lo que respecta con la contaminación sonora de su centro de trabajo? (sonidos de las maquinas, herramientas, ruidos)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
															1.00	Válido

VARIABLE 2: Clima Organizacional

V2 -DIMENSIÓN 4: Factor Individual		Psic.Rojas Stefany			Arq. Soto Maria Elena			Arq. Cervantes Oscar			RESUMEN			TOTAL	V de AIKEN	Condición
		Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.			
11	¿Está de acuerdo que, existe libertad para proponer cambios cuando algo no funciona dentro de su centro laboral?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
12	¿Está de acuerdo que los espacios donde labora, son óptimos para su desarrollo laboral?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
13	¿Está de acuerdo con la capacitación y motivación que le brinda su centro de trabajo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
															1.00	Válido

V2 -DIMENSIÓN 5: Factor de Condiciones de Trabajo		Psic.Rojas Stefany			Arq. Soto Maria Elena			Arq. Cervantes Oscar			RESUMEN			TOTAL	V de AIKEN	Condición
		Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.			
14	¿Está de acuerdo con los equipos de seguridad EPP (mascarilla, botas, guantes) que le brinda su centro de trabajo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
15	¿Está de acuerdo usted con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
16	¿Está de acuerdo usted con la señalización de seguridad de su centro de trabajo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
17	¿Está de acuerdo con la cantidad de personas (aforo) que laboran dentro de su área de trabajo?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
18	¿Está de acuerdo que se debe disponer de equipos modernos para aumenta la productividad de las actividades requeridas?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
														9	1.00	Válido

V2 -DIMENSIÓN 6: Factor Organizacional		Psic.Rojas Stefany			Arq. Soto Maria Elena			Arq. Cervantes Oscar			RESUMEN			TOTAL	V de AIKEN	Condición
		Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.	Cla.	Cong.	Cont.			
19	¿Está de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
20	¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
21	¿Está de acuerdo que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	9	1.00	Válido
														9	1.00	Válido

2. CONFIABILIDAD

2.1. Alfa de Cronbach

Para su medición se ha aplicado la fórmula de Alfa de Cronbach, la cual fue aplicada a 20 personas, con dos pruebas piloto, usando las mismas personas, con la intención de perfeccionar, de modo, que podamos observar la confiabilidad de cada pregunta y examinar las respuestas de cada prueba piloto, viendo así la similitud o dispersión de sus respuestas. De manera que, mediante el Alfa de Cronbach, se aplicó a las dos pruebas piloto, en la cual se aplicó en Excel y se corroboró en el Spss 26, lo cual nos brindó los siguientes resultados:

La primera prueba piloto, el cuestionario que se usó fue lanzado en preguntas y todas de manera positiva, nos da como resultado 0.874, según los autores citados, esto quiere decir que, el instrumento de medición es bueno, lo que confirma que la validación es fiable.

Tabla 5

Primera prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%		
Casos	Válido	20	100,0	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		
				<u>,874</u>	<u>21</u>

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5: Primera prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach

La segunda prueba piloto, afinando el instrumento se tuvo que hacer algunos cambios en el cuestionario, lo cual se invirtió 3 preguntas de las 21 correspondientes. Con la finalidad de que los encuestados, nos brinden respuestas más confiables. Por lo tanto, nos da como resultado 0.900, lo cual indica que el instrumento de medición es aceptable, por lo que confirma que la validación es fiable. Pero, con respecto al primer resultado que nos arroja Alfa de Cronbach, está varia un poco. Lo cual señala que el instrumento de medición es excelente, confirmando que la validación es fiable.

Tabla 6

Segunda prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			Estadísticas de fiabilidad		
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	20	100,0	,900	21
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 6: Segunda prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach

El coeficiente Alfa de Cronbach oscila entre el 0 y el 1. Cuanto más cerca se encuentre de 1, más consistente serán los ítems entre sí.

Según George y Mallery (1995) podemos interpretar el coeficiente con los siguientes baremos:

- 0,9, el instrumento de medición es excelente
- Entre 0,9-0,8, el instrumento es bueno;
- Entre 0,8-0,7, el instrumento es aceptable
- Entre 0,7-0,6, el instrumento es dedil;
- Entre 0,6-0,5, el instrumento es pobre; y si <0,5, no es aceptable

R de Pearson

Para la confiabilidad del instrumento antes de enviarlo a nuestra población de estudio, realizamos el método de Test y Re test con 20 personas, las cuales respondieron ambas encuestas. De modo que, para obtener resultados usamos el estadístico de r de Pearson, el cual fue trabajado con Excel y corroborado con Spss 26. En cuanto al primer test, se usó el mismo instrumento de validación presentado a los expertos, los cuales contenían 21 preguntas, de manera positiva.

Por otro lado, en el Re test, se hizo cambios de preguntas convirtiéndolos a enunciados, y se usó tres enunciados invertidos, estos fueron el 6, 7 y 11 de los 21 enunciados en la encuesta. Con la finalidad de comprobar la existencia de alguna variación en las respuestas, por lo que se demuestra una mínima variación en las respuestas de cada encuestado que se consideran válidas. (Ver tabla 7 y 8)

Tabla 7

Comparación del instrumento Test y Re test

TEST																						
N° PARTICIPANTES	VARIABLE 1											VARIABLE 1										Varianza Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
Participante 1	4	1	1	0	1	0	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	0	4	2	1	54
Participante 2	4	1	0	1	1	1	4	0	0	1	2	0	0	1	1	2	2	2	1	2	0	26
Participante 3	3	1	1	0	0	0	4	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	19
Participante 4	4	0	1	1	0	1	4	1	1	1	0	4	0	2	1	0	2	1	2	1	0	27
Participante 5	4	1	1	0	1	1	4	1	2	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	22
Participante 6	3	1	1	1	0	1	4	1	0	1	0	1	1	0	1	0	2	1	3	1	1	24
Participante 7	3	0	0	1	0	0	4	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	14
Participante 8	4	1	0	1	0	1	4	0	2	3	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	25
Participante 9	4	1	1	1	0	0	3	1	0	2	0	0	1	1	1	3	2	1	0	1	1	24
Participante 10	4	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	12
Participante 11	3	1	1	1	0	1	2	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	16
Participante 12	3	1	1	1	1	0	3	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	19
Participante 13	3	0	1	1	0	0	4	1	0	0	1	0	1	0	0	3	0	0	1	0	1	17
Participante 14	4	1	1	1	0	0	4	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	18
Participante 15	4	0	1	0	0	0	3	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	14
Participante 16	4	1	2	1	0	1	4	0	0	2	3	1	1	1	3	3	2	1	3	3	3	39
Participante 17	4	0	2	1	1	1	4	2	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	24
Participante 18	4	0	1	0	0	1	3	0	1	1	3	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	21
Participante 19	3	1	1	1	1	0	3	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	26
Participante 20	3	1	1	0	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	16
VARIANZA	0.253	0.24	0.31	0.24	0.22	0.26	0.4	0.9	0.871	1.208	1.368	1.484	0.853	0.976	0.484	1.537	0.98	0.36	1.27	0.73	0.4105	

Tabla 7: Comparación del instrumento Test y Re test

RETEST 1																						
N° PARTICIPANTES	VARIABLE 1											VARIABLE 1										Varianza Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
Participante 1	4	1	3	3	1	0	4	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	60
Participante 2	4	1	1	0	1	1	4	0	0	1	0	0	0	1	1	2	2	0	1	1	0	21
Participante 3	3	0	0	1	0	0	3	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	18
Participante 4	3	0	1	1	1	1	4	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4	2	57
Participante 5	4	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	1	2	2	1	1	1	0	17
Participante 6	3	0	0	1	1	1	4	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	20
Participante 7	1	0	1	0	1	1	4	1	1	1	0	2	0	2	2	0	2	1	2	1	0	23
Participante 8	4	1	3	3	1	1	3	1	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	25
Participante 9	3	0	0	1	1	1	4	1	0	1	1	1	1	0	1	0	2	1	1	1	1	22
Participante 10	4	0	1	1	0	0	2	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	15
Participante 11	4	1	1	0	3	3	4	0	2	3	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	30
Participante 12	3	1	0	1	1	0	3	1	0	2	1	0	1	1	1	3	2	3	1	1	1	27
Participante 13	4	0	1	1	1	1	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	17
Participante 14	4	1	3	3	0	0	2	0	2	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	19
Participante 15	4	1	1	3	1	1	4	1	1	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	1	0	23
Participante 16	1	1	0	1	1	1	4	1	0	0	1	0	1	0	0	3	0	1	1	0	0	17
Participante 17	1	0	1	0	1	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	14
Participante 18	4	1	0	0	3	3	4	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	20
Participante 19	3	1	1	1	1	0	3	0	0	2	0	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	35
Participante 20	1	1	0	1	0	0	3	2	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	16
VARIANZA	1.358	0.25	1.04	1.15	0.68	0.8	0.6	1.3	1.103	1.674	0.253	1.566	1.358	1.368	0.589	1.937	1.4	1.04	1.19	1.46	0.7237	

Valoración de las respuestas

Muy de acuerdo	4
De acuerdo	3
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2
En desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	0

Tabla 8

Cuadro de comparación del instrumento (Test y Re test)

N° PARTICIPANTES	RETEST 1																						Varianza Total Test	Varianza Total ReTest																		
	VARIABLE 1											VARIABLE 1																														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Retes t	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21																				
Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest	Test	Retest																			
Participante 1	4	4	1	1	1	3	0	3	1	1	0	0	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	54	60																	
Participante 2	4	4	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	4	4	0	0	0	0	1	1	1	1	2	26	21																	
Participante 3	3	3	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	18																	
Participante 4	4	3	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	4	4	1	4	1	3	1	4	0	4	2	27	57																	
Participante 5	4	4	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	4	2	1	0	2	0	0	1	1	0	1	22	17																	
Participante 6	3	3	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	4	4	1	1	0	1	1	1	0	1	1	24	20																	
Participante 7	3	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	4	4	1	1	0	1	0	1	1	2	14	23																		
Participante 8	4	4	1	1	0	3	1	3	0	1	1	1	4	3	0	1	2	2	3	0	1	1	1	25	25																	
Participante 9	4	3	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	3	4	1	1	0	0	2	1	1	0	1	24	22																	
Participante 10	4	4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	12	15																	
Participante 11	3	4	1	1	1	1	0	3	1	3	2	4	0	0	2	2	0	3	0	1	1	0	1	16	30																	
Participante 12	3	3	1	1	1	0	1	1	1	0	0	3	3	1	1	1	0	1	2	1	1	0	1	19	27																	
Participante 13	3	4	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	4	2	1	1	0	0	0	1	1	0	1	17	17																	
Participante 14	4	4	1	1	1	3	1	3	0	0	0	0	4	2	1	0	2	2	0	0	0	0	1	18	19																	
Participante 15	4	4	0	1	1	1	0	3	0	1	0	1	3	4	0	1	0	1	1	1	1	0	1	14	23																	
Participante 16	4	1	1	1	2	0	1	1	0	1	1	1	4	4	0	1	0	0	2	0	0	0	3	39	17																	
Participante 17	4	1	0	0	2	1	1	0	1	1	1	4	3	2	1	1	2	1	0	1	0	0	1	24	14																	
Participante 18	4	4	0	1	1	0	0	0	3	1	3	4	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	21	20																	
Participante 19	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	3	3	0	0	1	0	0	2	1	0	1	26	35																	
Participante 20	3	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	4	3	0	2	0	0	1	1	1	1	0	1	16	16																	
VARIANZA	0.253	1.35789	0.239	0.253	0.305	1.042	0.239	1.147	0.221	0.682	0.261	0.8	0.36	0.56	0.81	1.3132	0.871	1.103	1.2079	1.6737	1.3684	0.2526	1.4842	1.5658	0.853	1.358	0.9763	1.3684	0.4842	0.5895	1.5368	1.9368	0.976	1.397	0.358	1.042	1.274	1.187	0.726	1.463	0.411	0.72368

Tabla 8: Cuadro de comparación del instrumento (Test y Re test)

FORMULA r DE PEARSON	
$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$	
$-1 \leq r \leq 1$	
r _{xv} :	Coefficiente de correlacion de Pearson
n :	Números de Sujeto
X :	Valores de X (primera aplicación)
Y :	Valores de Y (Segunda aplicación)
X*Y :	Producto de cada valor X por su valor correspondiente en Y
Test y Retest 1 :	0.598

INTERPRETACIÓN

Por lo tanto, la correlación de r de Pearson realizada entre el Test y Re test es de 0.598, lo cual nos da como resultado, que la correlación es positiva moderada, según la escala de interpretación del coeficiente de correlación

2.2. Consistencia Interna

2.2.1. Ítem test por dimensiones

La consistencia interna se realizó a las dimensiones que se tiene de las variables, las cuales se tiene 3 dimensiones por variable y de la cuales se formularon 21 preguntas en total. Para luego ser analizados los datos en el software SPSS 26, la cual se obtuvo la consistencia interna por medio del Alfa de Cronbach.

En este caso se obtuvo resultados de la correlación total de elementos los cuales son:

DIMENSIÓN 1 “Espacios de Productividad”

Tabla 9

Resultados de Consistencia interna general – Ítems test por dimensiones

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	20	100,0	,684	4
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 9: Resultados de Consistencia interna general – Ítems test por dimensiones

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1) ¿Está de acuerdo si con el paso del tiempo se han ido perdiendo los espacios de aprendizaje dentro de su centro de trabajo?	6,95	1,418	,698	,519
2) ¿Está de acuerdo con su dimensión de espacio para desarrollar su creatividad en su centro laboral?	7,00	1,263	,680	,508

3) ¿Está de acuerdo que, las instalaciones dentro de su centro de trabajo, como mobiliarios ergonómicos (adaptación optima entre el hombre y la maquina), no les facilita un mejor desarrollo de tu productividad?	7,05	1,524	,368	,898
4) ¿Está de acuerdo que la distribución y medidas del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiados para su desarrollo y productividad?	4,60	4,042	,606	,516

Los cuatro enunciados de la primera dimensión, Espacios de Productividad, se obtuvo la correlación total de elementos, 0,402; 0,315; 0,621 y 0,606 correspondientemente. Por lo tanto, estos resultados se encuentran por encima del rango > 0,25, lo cual indica que la correlación es aceptable.

DIMENSIÓN 2 “Espacios Colaborativos”

Tabla 10

Resultados de Consistencia interna general – Ítems test por dimensiones

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	3

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 10 Dimensión2 “Espacios Colaborativos

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

5) ¿Está de acuerdo con la flexibilización de los ambientes de uso multifuncional en la producción de muebles o carpintería fina?	4,15	2,134	,879	,730
6) ¿Está de acuerdo que, dentro de su espacio de trabajo existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción? (Compartir ideas, conocimientos, desarrollar el trabajo colaborativo)	4,30	2,011	,838	,770
7) ¿Estaría de acuerdo que exista espacio de sociabilización y retroalimentación de directorio y planeamiento?	1,75	2,829	,619	,953

Los tres enunciados de la segunda dimensión, Espacios Colaborativos, se obtuvo la correlación total de elementos, 0,879; 0,838 y 0,619 correspondientemente. Por lo tanto, estos resultados se encuentran por encima del rango > 0,25, lo cual indica que la correlación es aceptable.

DIMENSIÓN 3 “Confort Ambiental del Espacio”

Tabla 11

Resultados de Consistencia interna general – Ítems test por dimensiones

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	20	100,0	,780	3
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 11: Dimensión 3 “Confort Ambiental del Espacio

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
8) ¿Está de acuerdo con las condiciones ambientales de su área como el confort térmico? (Temperatura del aire, humedad y Ventilación)	2,05	4,050	,684	,629
9) ¿Está de acuerdo con las condiciones de iluminación de su espacio de trabajo? (iluminación natural o la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad)	2,15	4,661	,607	,718
10) ¿Está de acuerdo con las condiciones acústicas de lo que respecta con la contaminación sonora de su centro de trabajo? (sonidos de las máquinas, herramientas, ruidos)	2,00	3,895	,577	,759

Los tres enunciados de la tercera dimensión, Confort Ambiental del Espacio, se obtuvo la correlación total de elementos, 0,684; 0,607 y 0,577 correspondientemente. Por lo tanto, estos resultados se encuentran por encima del rango $> 0,25$, lo cual indica que la correlación es aceptable.

DIMENSIÓN 4 “Factor Individual”

Tabla 12

Resultados de Consistencia interna general – Ítems test por dimensiones

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	3

Tabla 12: Dimensión 4 "Factor Individual"

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11) ¿Está de acuerdo que, existe libertad para proponer cambios cuando algo no funciona dentro de su centro laboral?	1,65	5,187	,377	,873
12) ¿Está de acuerdo que los espacios donde labora, son óptimos para su desarrollo laboral?	1,50	2,158	,702	,507
13) ¿Está de acuerdo con la capacitación y motivación que le brinda su centro de trabajo?	1,35	2,134	,825	,296

Los tres enunciados de la cuarta dimensión, Factor Individual (colaborador), se obtuvo la correlación total de elementos, 0,377; 0,702 y 0,825 correspondientemente. Por lo tanto, estos resultados se encuentran por encima del rango > 0,25, lo cual indica que la correlación es aceptable.

DIMENSIÓN 5 “Factor de Condiciones de Trabajo”

Tabla 13

Resultados de Consistencia interna general – Ítems test por dimensiones

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%	Cronbach	N de elementos
Casos	Válido	20	100,0	,847	5
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	20	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 13: Dimensión 5 “Factor de Condiciones de Trabajo

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
14) ¿Está de acuerdo con los equipos de seguridad EPP (mascarilla, botas, guantes) que le brinda su centro de trabajo?	4,45	12,471	,701	,802	
15) ¿Está de acuerdo usted con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo?	4,65	16,239	,452	,862	
16) ¿Está de acuerdo usted con la señalización de seguridad de su centro de trabajo?	4,05	11,313	,681	,815	
17) ¿Está de acuerdo con la cantidad de personas (aforo) que laboran dentro de su área de trabajo?	4,10	11,463	,846	,759	
18) ¿Está de acuerdo que, se dispone de equipos modernos para aumenta la productividad de las actividades requeridas?	4,55	13,734	,641	,820	

Los cinco enunciados de la quinta dimensión, Factores de Condiciones de Trabajo, se obtuvo la correlación total de elementos, 0,701; 0,452; 0,681; 0,846 y 0,641 correspondientemente. Por lo tanto, estos resultados se encuentran por encima del rango > 0,25, lo cual indica que la correlación es aceptable.

DIMENSIÓN 6 “Factor de Condiciones de Trabajo”

Tabla 14

Resultados de Consistencia interna general – Ítems test por dimensiones

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		N	%		
Casos	Válido	20	100,0	Alfa de	
	Excluido ^a	0	,0	Cronbach	N de elementos
	Total	20	100,0	,896	3

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 14: Dimensión 6 “Factor de Condiciones de Trabajo”

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
19) ¿Está de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral?	1,85	3,608	,866	,788
20) ¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual?	2,10	3,147	,878	,786
21) ¿Está de acuerdo que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores?	2,45	4,997	,699	,939

Los tres enunciados de la sexta dimensión, Factor Organizacional, se obtuvo la correlación total de elementos, 0,866; 0,878 y 0,699 correspondientemente. Por lo tanto, estos resultados se encuentran por encima del rango > 0,25, lo cual indica que la correlación es aceptable.

ANEXO 4: RESULTADOS

TABLAS

Tabla 15

Resultados generales de la fiabilidad – Alfa de Cronbach

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	162	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	162	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 15: Resultados generales de la fiabilidad – Alfa de Cronbach

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	21

Tabla 16

1. ¿Está de acuerdo si con el paso del tiempo se han ido perdiendo los espacios de aprendizaje dentro de su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	10	6,2	6,2	11,7
	De acuerdo	60	37,0	37,0	48,8
	Muy de acuerdo	83	51,2	51,2	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 16: Pregunta 1

Tabla 17

2. ¿Está de acuerdo con su dimensión de espacio para desarrollar su creatividad en su centro laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	65	40,1	40,1	40,1
	En desacuerdo	97	59,9	59,9	100,0

Total	162	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Tabla 17: Pregunta 2

Tabla 18

3. *¿Está de acuerdo que, las instalaciones dentro de su centro de trabajo, como mobiliarios ergonómicos (adaptación óptima entre el hombre y la maquina), facilita un mejor desarrollo de tu productividad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	74	45,7	45,7	45,7
	En desacuerdo	75	46,3	46,3	92,0
	De acuerdo	13	8,0	8,0	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 18: Pregunta 3

Tabla 19

4. *¿Está de acuerdo que la distribución y medidas del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiados para su desarrollo y productividad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	60	37,0	37,0	37,0
	En desacuerdo	94	58,0	58,0	95,1
	De acuerdo	8	4,9	4,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 19: Pregunta 4

Tabla 20

5. *¿Está de acuerdo con la flexibilización de los ambientes de uso multifuncional en la producción de muebles o carpintería fina?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	34	21,0	21,0	21,0
	En desacuerdo	112	69,1	69,1	90,1
	De acuerdo	16	9,9	9,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 20: Pregunta 5

Tabla 21

6. *¿Está de acuerdo que, dentro de su espacio de trabajo no existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción? (Compartir ideas, conocimientos, desarrollar el trabajo colaborativo)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	49	30,2	30,2	30,2
	De acuerdo	100	61,7	61,7	92,0
	En desacuerdo	13	8,0	8,0	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 21: Pregunta 6

Tabla 22

7. *¿Estaría de acuerdo que no debe existir un espacio de sociabilización y retroalimentación de directorio y planeamiento?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo Ni desacuerdo	19	11,7	11,7	11,7
	En desacuerdo	59	36,4	36,4	48,1
	Muy en desacuerdo	84	51,9	51,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 22: Pregunta 7

Tabla 23

8. *¿Está de acuerdo con las condiciones ambientales de su área como el confort térmico? (Temperatura del aire, humedad y Ventilación)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	68	42,0	42,0	42,0
	En desacuerdo	94	58,0	58,0	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 23: Pregunta 8

Tabla 24

9. *¿Está de acuerdo con las condiciones de iluminación de su espacio de trabajo? (iluminación natural o la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	71	43,8	43,8	43,8
	En desacuerdo	78	48,1	48,1	92,0
	De acuerdo	5	3,1	3,1	95,1
	Muy de acuerdo	8	4,9	4,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 24: Pregunta 9

Tabla 25

10. *¿Está de acuerdo con las condiciones acústicas de lo que respecta con la contaminación sonora de su centro de trabajo? (sonidos de las máquinas, herramientas, ruidos)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	65	40,1	40,1	40,1
	En desacuerdo	85	52,5	52,5	92,6
	De acuerdo	12	7,4	7,4	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 25: Pregunta 10

Tabla 26

11. *¿Está de acuerdo que, no existe libertad para proponer cambios cuando algo no funciona dentro de su centro laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	67	41,4	41,4	41,4
	De acuerdo	95	58,6	58,6	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 26: Pregunta 11

Tabla 27

12. *¿Está de acuerdo que los espacios donde labora, son óptimos para su desarrollo técnico especializado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	65	40,1	40,1	40,1
	En desacuerdo	97	59,9	59,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 27: Pregunta 12

Tabla 28

13. *¿Está de acuerdo con la capacitación y motivación que le brinda su centro de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	62	38,3	38,3	38,3
	En desacuerdo	100	61,7	61,7	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 28: Pregunta 13

Tabla 29

14. *¿Está de acuerdo con los equipos de seguridad (mascarilla, botas, guantes) que le brinda su centro de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	75	46,3	46,3	46,3
	En desacuerdo	79	48,8	48,8	95,1
	Muy de acuerdo	8	4,9	4,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 29: Pregunta 14

Tabla 30

15. ¿Está de acuerdo usted con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	110	67,9	67,9	67,9
	En desacuerdo	39	24,1	24,1	92,0
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	13	8,0	8,0	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 30: Pregunta 15

Tabla 31

16) ¿Está de acuerdo usted con la señalización de seguridad de su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	62	38,3	38,3	38,3
	En desacuerdo	84	51,9	51,9	90,1
	De acuerdo	16	9,9	9,9	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 31: Pregunta 16

Tabla 32

17. ¿Está de acuerdo con la cantidad de personas (aforo) que laboran dentro de su área de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	72	44,4	44,4	44,4
	En desacuerdo	68	42,0	42,0	86,4
	De acuerdo	15	9,3	9,3	95,7
	Muy de acuerdo	7	4,3	4,3	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 32: Pregunta 17

Tabla 33

18. *¿Está de acuerdo que, se dispone de equipos modernos para aumentar la productividad de las actividades requeridas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	70	43,2	43,2	43,2
	En desacuerdo	81	50,0	50,0	93,2
	De acuerdo	11	6,8	6,8	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 33: Pregunta 18

Tabla 34

19. *¿Está de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	49	30,2	30,2	30,2
	En desacuerdo	94	58,0	58,0	88,3
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	7	4,3	4,3	92,6
	De acuerdo	12	7,4	7,4	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 34: Pregunta 19

Tabla 35

20. *¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	55	34,0	34,0	34,0
	En desacuerdo	94	58,0	58,0	92,0
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	13	8,0	8,0	100,0
	Total	162	100,0	100,0	

Tabla 35: Pregunta 20

Tabla 36

21) *¿Está de acuerdo que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	64	39,5	39,5	39,5
	En desacuerdo	76	46,9	46,9	86,4

Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	12	7,4	7,4	93,8
De acuerdo	4	2,5	2,5	96,3
Muy de acuerdo	6	3,7	3,7	100,0
Total	162	100,0	100,0	

Tabla 36: Pregunta 21

TABLA DE CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Tabla 37

Coefficiente de correlación de Rho Spearman

Correlaciones

			V1_Espacios Laborales	V2_Clima Organizacio nal
Rho de Spearman	V1_Espacios Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	162	162
	V2_Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	162	162

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

Tabla 37: Contrastación de hipótesis

Tabla 38

Coefficiente de correlación de Rho Spearman.

Correlaciones

			D1_Espacios de Productividad	D5_Factores de Condiciones de Trabajo
Rho de Spearman	D1_Espacios de Productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	162	162
	D5_Factores de Condiciones de Trabajo	Coefficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	162	162

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

Tabla 39*Coeficiente de correlación de Rho Spearman*

<i>Correlaciones</i>			D2_Espacios Colaborativos	D6_Factor Organizacional
Rho de Spearman	Espacios Colaborativos	Coeficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	162	162
	Factor Organizacional	Coeficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	162	162

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

Tabla 40*Coeficiente de correlación de Rho Spearman*

<i>Correlaciones</i>				D3_Confort Ambiental del Espacio	D4_Factor Individual (colaborador)
Rho de Spearman	D3_Confort Ambiental del Espacio	Coeficiente de correlación	1,000	,836**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	162	162	
	D4_Factor Individual (colaborador)	Coeficiente de correlación	,836**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	162	162	

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

ANEXO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRÁVES DEL JUICIO DE EXPERTOS**

EXPERTO 1
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Psic. Organizacional Rojas Balta, Stefany
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Arquitectura la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de arquitectura.

El título de la investigación es: “La desaparición de los Espacios laborales y su del Clima organizacional, Parque industrial, Villa el Salvador, 2022”.

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación.
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresando nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



Rosa Riveros Aguado
DNI: 48112337



Irving Sánchez Quispe
DNI: 77164590

**EXPERTO 2
CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Dra. Arq. Soto Velásquez, María Elena
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Arquitectura la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de arquitectura.

El título de la investigación es: “La desaparición de los Espacios laborales y su del Clima organizacional, Parque industrial, Villa el Salvador, 2022”.

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación.
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresando nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



Rosa Riveros Aguado
DNI: 48112337



Irving Sánchez Quispe
DNI: 77164590

**EXPERTO 3
CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: Dr. Arq. Cervantes Veliz, Oscar Freddy
Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Arquitectura la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título profesional de arquitectura.

El título de la investigación es: “La desaparición de los Espacios laborales y su del Clima organizacional, Parque industrial, Villa el Salvador, 2022”.

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo N° 1: Carta de presentación.
2. Anexo N° 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo N° 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo N° 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresando nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



Rosa Riveros Aguado
DNI: 48112337



Irving Sánchez Quispe
DNI: 77164590

ANEXO 2:E

TABLA 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN – Variable 1: Espacio Laboral: Definición, dimensiones e indicadores

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Espacios Laborales	Son áreas de trabajo comunes en entornos interconectados, donde todos los integrantes pueden tanto interactuar entre sí como si se encontraran dentro de una misma entidad, como realizar sus propios proyectos de forma independiente; este tipo de espacios fomentan y promueven el trabajo colaborativo para asumir determinados proyectos en los que pueden participar varios de sus integrantes. (Sosa et. al 2018)	La variable espacios laborales tiene como dimensiones a los espacios productivos, espacios colaborativos y confort ambiental del espacio, las cuales nos ayudaran a identificar de manera más extensa a cerca de los espacios laborales en el Parque Industrial de Villa el Salvador, 2022.	Espacios de Productividad	Espacios de aprendizaje	Ordinal Likert
				Espacios creativos	
				Ergonomía	
			Espacios Colaborativos	Dimensión de los espacios	
				Ambientes flexibles	
			Confort Ambiental del espacio	Ambientes Interactivos	
Confort térmico					
Confort visual					
	Confort acústico				

Fuente: Elaboración propia

TABLA 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN – Variable 2: Clima Organizacional: Definición, dimensiones e indicadores.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	Se basa en una percepción que expresan los trabajadores de una empresa sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que trabajan, por lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa. (Baitul, 2012)	La variable clima organizacional tiene como dimensiones el factor individual, factores de condiciones de trabajo y por último con el factor organizacional. las cuales nos ayudaran a identificar de manera más extensa a cerca del clima laboral en el Parque Industrial de Villa el Salvador, 2022.	Factor individual	Satisfacción Laboral	Ordinal Likert
				Desarrollo Personal	
				Motivación laboral	
				Seguridad Personal	
			Factor de condiciones de trabajo	Capacidad del ambiente laboral	
				Equipos modernos	
				Estrategias	
			Factor Organizacional	Beneficios Económicos	
				Integración	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE (1)

VARIABLE (1): Espacios Laborales

Sosa et. al (2018) Define que, “los espacios laborales son áreas de trabajo comunes en entornos interconectados, donde todos los integrantes pueden tanto interactuar entre sí como si se encontraran dentro de una misma entidad, como realizar sus propios proyectos de forma independiente; este tipo de espacios fomentan y promueven el trabajo colaborativo para asumir determinados proyectos en los que pueden participar varios de sus integrantes.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

1. Espacios de productividad

Un buen espacio de trabajo tiene que ser sinónimo de productividad. Tener el control de tu lugar de trabajo significa mejorar tu rendimiento y así se incrementará tu confort. Esto es, el lugar físico de trabajo incide de manera considerable en tus resultados, aprendiendo y creando.

2. Espacios Colaborativos

Figuroa (2017) Define que, indica que “Para desarrollar procesos colaborativos es importante tener espacios presenciales de trabajo común y colaborativo, sin diferencias de rango, flexibles y adaptables para realizar diversas actividades”. (P.97)

3. Confort ambiental del Espacio

Para Eadic (2012), el confort ambiental lo atribuye únicamente con factores ambientales naturales o artificiales que son determinantes del estado de satisfacción o bienestar psicológico o físico de una persona. Así mismo Corbella et al (2003) define que una persona esta confortable ambientalmente cuando en el espacio donde habita está en equilibrio con él.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE 2

VARIABLE (2): Clima Organizacional

O calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los trabajadores de una empresa sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que trabajan, por lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa. (Baitul, 2012).

DIMENSIONES DE LA VARIABLE:

1. Factor individual

Según (Platán, 2017) “Satisfacción de las necesidades mediante el trabajo para el logro de la plena realización del trabajador, los cuales tiene como indicadores equilibrio trabajo-familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo y bienestar en el trabajo”.

2. Factores del medio ambiente del trabajo

Según Platán (2017) “Éstos pueden representar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, repercutiendo en su calidad de vida, los cuales tiene como indicadores para medir estos factores condiciones y medio ambiente de trabajo y seguridad y salud en el trabajo”.

3. Factores del trabajo y organización

Según Pátlan (2017) “Está relacionado con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que contribuyen a la calidad de vida en el trabajo”.

Validación 1: Psic. Rojas Balta, Stefany

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

ANEXO 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: ESPACIOS LABORALES

N°	Dimensiones / Ítem	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Espacios de Productividad								
1	¿Está de acuerdo al con el paso del tiempo se han ido perdiendo los espacios de aprendizaje dentro de su centro de trabajo?		X	X		X		Cambiaría "espacios de aprendizaje" para que se entienda mejor
2	¿Está de acuerdo con su dimensión de espacio para desarrollar su creatividad en su centro laboral?		X	X		X		Cambiaría "dimensión de espacio" por "espacio de trabajo"
3	¿Las instalaciones dentro de su centro de trabajo, como mobiliarios ergonómicos (adaptación óptima entre el hombre y la máquina), facilita un mejor desarrollo de tu productividad?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que la distribución y medidas del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiados para su desarrollo y productividad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Espacios Colaborativos								
5	¿Está de acuerdo con la flexibilización de los ambientes de uso multifuncional en la producción de muebles o carpintería fina?	X		X		X		
6	¿Dentro de su espacio de trabajo existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción? (Compartir ideas, conocimientos, desarrollar el trabajo colaborativo)	X		X		X		
7	¿Estaría de acuerdo que exista espacio de socialización y retroalimentación de dirección y planeamiento?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Confort ambiental del espacio								
8	¿Está de acuerdo con las condiciones ambientales de su área como el confort térmico? (Temperatura del aire, humedad y Ventilación)	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con las condiciones de iluminación de su espacio de trabajo? (iluminación natural o la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad),	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con las condiciones acústicas de lo que respecta con la contaminación sonora de su centro de trabajo? (sonidos de las máquinas, herramientas, ruidos)	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable ()

Aplicable después de corregir (x) No aplicable ()

Apellido y nombre del Juez Validador

: Rojas Balta Stefany

DNI: 70444793

Especialidad del validador

: Psicología Organizacional

Fecha: 12 de Octubre del 2022

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


Firma / Sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / ítem	Claridad ^a		Pertinencia ^b		Relevancia ^c		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Factor Individual (colaborador)								
1	¿Existe libertad para proponer cambios cuando algo no funciona dentro de su centro laboral?		X	X		X		“Cambiar “libertad”
2	¿Está de acuerdo que los espacios donde labora, son óptimos para su desarrollo técnico especializado?		X	X		X		“desarrollo técnico especializado” por “desarrollo profesional”
3	¿Está de acuerdo con la capacitación y motivación que le brinda su centro de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Factores de condiciones de trabajo								
4	¿Está de acuerdo con los equipos de seguridad (mascarilla, botas, guantes) que le brinda su centro de trabajo?	X		X		X		
5	¿Está de acuerdo usted con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo usted con la señalización de seguridad de su centro de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo con la cantidad de personas (afro) que laboran dentro de su línea de trabajo?	X		X		X		
8	¿Se dispone de equipos modernos para aumenta la productividad de las actividades requeridas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Factor Organizacional								
9	¿Está de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral?		X	X		X		“Especificar que se quiere decir con producción”
10	¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual?	X		X		X		
11	¿Está de acuerdo que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores?	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir (X) No aplicable ()

Apellido y nombre del Juez Validador : Rojas Balta Stefany

DNI: 70444793

Especialidad del validador : Psicología Organizacional

Fecha: 12 de Octubre del 2022

^aClaridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

^bPertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

^cRelevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.



 Firma / Sello

Validación 2: Dra. Arq. Soto Velásquez, María Elena

Especialidad del validador: Doctorado en Gestión Pública y Especialista en Gestión de Calidad y Auditoría Ambiental

ANEXO 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: ESPACIOS LABORALES

N°	Dimensiones / Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Espacios de Productividad								
1	¿Está de acuerdo al con el paso del tiempo se han ido perdiendo los espacios de aprendizaje dentro de su centro de trabajo?	x		x		x		
2	¿Está de acuerdo con su dimensión de espacio de trabajo para desarrollar su creatividad en su centro laboral?	x		x		x		
3	¿Las instalaciones dentro de su centro de trabajo, como mobiliarios ergonómicos (adaptación óptima entre el hombre y la máquina), facilita un mejor desarrollo de la productividad?	x		x		x		
4	¿Está de acuerdo que la distribución y medidas del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiadas para su desarrollo y productividad?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Espacios Colaborativos								
5	¿Está de acuerdo con la flexibilización de los ambientes de uso multifuncional en la producción de muebles o carpintería fina?	x		x		x		
6	¿Dentro de su espacio de trabajo existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción? (Compartir ideas, conocimientos, desarrollar el trabajo colaborativo)	x		x		x		
7	¿Estaría de acuerdo que exista espacio de socialización y retroalimentación de directorio y planeamiento?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Confort ambiental del espacio								
8	¿Está de acuerdo con las condiciones ambientales de su área como el confort térmico? (Temperatura del aire, humedad y Ventilación)	x		x		x		
9	¿Está de acuerdo con las condiciones de iluminación de su espacio de trabajo? (Iluminación natural o la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad),	x		x		x		
10	¿Está de acuerdo con las condiciones acústica de lo que respecta con la contaminación sonora de su centro de trabajo? (sonidos de las máquinas, herramientas, ruidos)	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellido y nombre del Juez Validador: Arq. Soto Velásquez, María Elena DNI: 09174028

Especialidad del validador : Doctorado en Gestión Pública y Especialista en Gestión de Calidad y Auditoría Ambiental

Fecha: 17 de Octubre del 2022

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Firma / Sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 3: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Factor Individual (colaborador)								
1	¿Existe libertad para proponer cambios cuando algo no funciona dentro de su centro laboral?	x		x		x		
2	¿Está de acuerdo que los espacios donde labora, son óptimos para su desarrollo técnico especializado?	x		x		x		
3	¿Está de acuerdo con la capacitación y motivación que le brinda su centro de trabajo?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Factores de condiciones de trabajo								
4	¿Está de acuerdo con los equipos de seguridad (mascarilla, botas, guantes) que le brinda su centro de trabajo?	x		x		x		Equipos de protección personal - EPP
5	¿Está de acuerdo usted con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo?	x		x		x		Normas de seguridad y salud en el trabajo
6	¿Está de acuerdo usted con la señalización de seguridad de su centro de trabajo?	x		x		x		
7	¿Está de acuerdo con la cantidad de personas (aforo) que laboran dentro de su área de trabajo?	x		x		x		
8	¿Se dispone de equipos modernos para aumentar la productividad de las actividades requeridas?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Factor Organizacional								
9	¿Está de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral?	x		x		x		
10	¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual?	x		x		x		
11	¿Está de acuerdo que en su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores?	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellido y nombre del Juez Validador: Arq. Soto Velásquez, María Elena DNI: 09174028

Especialidad del validador : Doctorado en Gestión Pública y Especialista en Gestión de Calidad y Auditoría Ambiental

Fecha: 17 de Octubre del 2022

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.




Firma / Sello

Validación 2: Dr. Arq. Cervantes Veliz, Oscar Freddy

Especialidad del validador: Doctorado en Administración

ANEXO 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: ESPACIOS LABORALES

N°	Dimensiones / Ítem	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Espacios de Productividad								
1	¿Está de acuerdo si con el paso del tiempo se han ido perdiendo los espacios de aprendizaje dentro de su centro de trabajo?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con su dimensión de espacio de trabajo para desarrollar su creatividad en su centro laboral?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo que, las instalaciones dentro de su centro de trabajo, como mobiliarios ergonómicos (adaptación óptima entre el hombre y la máquina), facilita un mejor desarrollo de tu productividad?	X		X		X		
4	¿Está de acuerdo que la distribución y medidas del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiados para su desarrollo y productividad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Espacios Colaborativos								
5	¿Está de acuerdo con la flexibilización de los ambientes de uso multifuncional en la producción de muebles o carpintería fina?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo que, dentro de su espacio de trabajo existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción? (Compartir ideas, conocimientos, desarrollar el trabajo colaborativo)	X		X		X		
7	¿Estaría de acuerdo que exista espacio de socialización y retroalimentación de directorio y planeamiento?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Confort ambiental del espacio								
8	¿Está de acuerdo con las condiciones ambientales de su área como el confort térmico? (Temperatura del aire, humedad y Ventilación)	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo con las condiciones de iluminación de su espacio de trabajo? (Iluminación natural o la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad).	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con las condiciones acústica de lo que respecta con la contaminación sonora de su centro de trabajo? (sonidos de las máquinas, herramientas, ruidos)	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellido y nombre del Juez Validador : CERVANTES VELIZ, OSCAR FREDY DNI: 07951179

Especialidad del validador: DOCTOR ARQ°. EN ADMINISTRACIÓN Fecha: 20 de octubre del 2022.

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del construido.


Firma y sello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / Ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Factor Individual (colaborador)								
1	¿Está de acuerdo que existe libertad para proponer cambios cuando algo no funciona dentro de su centro laboral?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que los espacios donde labora, son óptimos para su desarrollo para su desarrollo laboral?	X		X		X		
3	¿Está de acuerdo con la capacitación y motivación que le brinda su centro de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Factores de condiciones de trabajo		X		X		X		
4	¿Está de acuerdo con los equipos de seguridad ETT, (mascarilla, botas, guantes) que le brinda su centro de trabajo?	X		X		X		
5	¿Está de acuerdo usted con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo?	X		X		X		
6	¿Está de acuerdo usted con la señalización de seguridad de su centro de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está de acuerdo con la cantidad de personas (aforo) que laboran dentro de su área de trabajo?	X		X		X		
8	¿Está de acuerdo que se debe disponer de equipos modernos para aumenta la productividad de las actividades requeridas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Factor Organizacional								
9	¿Está de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual?	X		X		X		
11	¿Está de acuerdo que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores?	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellido y nombre del Juez Validador : CERVANTES VELIZ, OSCAR FREDY

DNI: 07951179

Especialidad del validador: DOCTOR ARQ° EN ADMINISTRACIÓN

Fecha: 20.de octubre del 2022

¹Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

²Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.


 Firma y sello

ANEXO
EVIDENCIA DE ENCUESTA

PERMISO PARA APLICAR ENCUESTA



PERMISO PARA APLICAR ENCUESTA

Nos dirigimos con unos cordiales saludos y con el respeto que se merece a uno de LA ASOCIACIÓN APIMEAVES DEL PARQUE INDUSTRIAL, para pedir muy respetuosamente su apoyo y consentimiento para aplicar un instrumento de medición (una encuesta).

Ante Uds. Riveros Aguado Rosa y Sánchez Quispe Irving Edgar, estudiantes universitarios de la ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – Lima Norte.

En estos momentos nos encontramos elaborando una investigación sobre *“La desaparición de los Espacios Laborales y su paradigma del Clima Organizacional, Parque Industrial, Villa el Salvador, 2022”*, el cual está basado en cómo son estos espacios de trabajo han ido cambiando con el paso del tiempo, y como se relaciona con el clima organizacional que se tienen en el sector de muebles y carpintería dentro del Parque Industrial.

Para ello deseamos contar con su valiosa participación. El procedimiento constara en la aplicación de una encuesta donde señalara sus respuestas, correspondiendo a ello, sus aportes serán estrictamente voluntarios y la información obtenida será netamente de uso para la presente investigación y para ninguna otra finalidad fuera de esta.

De antemano les agradecemos puedan ser parte de la presente investigación.



REGIONAL CENTRO SUR
ASOCIACIÓN APIMEAVES DEL PARQUE INDUSTRIAL
VILLA EL SALVADOR
APIMEAVES
Wilber Wilfredo Chaves Miranña
PRESIDENTE

Firma del Representante

Villa el Salvador, Lunes 17 de Octubre 2022.

**AUTORIZACION DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: APIMEAVES	RUC: 20138381359
Nombre del Titular o Representante legal: NILZER WILFREDO CHÁVEZ MIRANDA	
Nombres y Apellidos:	DNI: 08089892

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal 7° del código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (°), autorizo () no autorizo () publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN en cual se lleva a cabo la investigación.

Nombre del trabajo de Investigación

La desaparición de los Espacios Laborales y su paradigma del Clima Organizacional, Parque Industrial, Villa el Salvador, 2022

Nombre del Programa Académico:

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA - LIMA NORTE

Nombres y Apellidos:

Riveros Aguado, Rosa

Sanchez Quispe, Irving Edgar


DNI:

4811337

77184590

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (es) del estudio.

Lugar y Fecha:



Nilzer Wilfredo Chávez Miranda
PRESIDENTE

Firma

(Titular o Representante legal de la Institución)

El Código de Ética en la Investigación de la Universidad César Vallejo Artículo 7°, literal 7° Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución o lugar se llevó a cabo el estudio, tanto el caso de que el estudio se realice dentro o fuera de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación, como en ellos (artículos o tesis), no se deberá incluir el nombre sede de la institución, para no revelar la identidad de la institución.

Formato de encuesta entregado a los trabajadores del sector de muebles y carpintería dentro del Parque Industrial, distrito de Villa el Salvador.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TÍTULO:

"LA DESAPARICIÓN DE LOS ESPACIOS LABORALES Y SU PARADIGMA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, PARQUE INDUSTRIAL, VILLA EL SALVADOR, 2022".

Nota:

- Ante todo gracias por su apoyo y aporte a la investigación realizada.
- Esta encuesta se desarrollará totalmente en anónimo.
- Por lo que se le solicita al encuestado responder con total sinceridad.
- Solo marcar 1 alternativa.

QUESTIONARIO

1). ¿Está de acuerdo si con el paso del tiempo se han ido perdiendo los espacios de aprendizaje dentro de su centro de trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

2). ¿Está de acuerdo con su dimensión de espacio para desarrollar su creatividad en su centro laboral?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

3). ¿Las instalaciones dentro de su centro de trabajo, como mobiliarios ergonómicos (adaptación óptima entre el hombre y la máquina), facilita un mejor desarrollo de tu productividad?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

4). ¿Está de acuerdo que la distribución y medidas del espacio que tiene su área de trabajo, son apropiados para su desarrollo y productividad?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

5). ¿Está de acuerdo con la flexibilización de los ambientes de uso multifuncional en la producción de muebles o carpintería fina?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

6). ¿Dentro de su espacio de trabajo no existen ambientes de interacción y trabajo colaborativo para la producción? (Compartir ideas, conocimientos, desarrollar el trabajo colaborativo)

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

7). ¿Estaría de acuerdo cuando exista espacio de socialización y retroalimentación de directorio y planeamiento?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

8). ¿Está de acuerdo con las condiciones ambientales de su área como el confort térmico? (Temperatura del aire, humedad y Ventilación)

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

9). ¿Está de acuerdo con las condiciones de iluminación de su espacio de trabajo? (Iluminación natural o la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad)

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

10). ¿Está de acuerdo con las condiciones acústicas de lo que respecta con la contaminación sonora de su centro de trabajo? (sonidos de las máquinas, herramientas, ruidos)

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

11). ¿Está de acuerdo que no existe libertad para proponer cambios cuando algo no funciona dentro de su centro laboral?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

12). ¿Está de acuerdo que los espacios donde labora, son óptimos para su desarrollo técnico especializado?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

13). ¿Está de acuerdo con la capacitación y motivación que le brinda su centro de trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

14). ¿Está de acuerdo con los equipos de seguridad (mascarilla, botas, guantes) que le brinda su centro de trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

15). ¿Está de acuerdo usted con las normas de seguridad que se dan en su centro de trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

6). ¿Está de acuerdo usted con la señalización de seguridad de su centro de trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

17). ¿Está de acuerdo con la cantidad de personas (afro) que laboran dentro de su área de trabajo?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

16). ¿Se dispone de equipos modernos para aumentar la productividad de las actividades requeridas?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

18). ¿Está de acuerdo con las estrategias de producción implementadas en su centro laboral?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

20). ¿Está de acuerdo con los beneficios económicos que le brinda su centro de trabajo actual?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

21). ¿Está de acuerdo que su centro de trabajo existe la integración entre los empleados y empleadores?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo Ni desacuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

Encuesta realizada en campo, a los trabajadores del sector de mueble y Carpintería dentro del Parque Industrial, recolectando datos para nuestra investigación.



Fuente: Elaboración propia





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE ARQUITECTURA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILA ZOROGASTUA GISELLO FORTUNATO, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de ARQUITECTURA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La desaparición de los Espacios Laborales y su Clima Organizacional, Parque Industrial, Villa el Salvador, 2022", cuyos autores son SANCHEZ QUISPE IRVING EDGAR, RIVEROS AGUADO ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILA ZOROGASTUA GISELLO FORTUNATO DNI: 08799913 ORCID: 0000-0002-0917-2664	Firmado electrónicamente por: GVILAZ el 04-01- 2023 11:11:51

Código documento Trilce: TRI - 0508965